



**MODELLO ORGANIZZATIVO
INTERNO di ZÈTEMA PROGETTO
CULTURA SRL**

**“PARTE GENERALE”
E
“SISTEMA DISCIPLINARE”**

(EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231)

Revisione 3 – gennaio 2016

Revisione 2 – agosto 2012

Revisione 1 – novembre 2008

Prima stesura – novembre 2006

INDICE

Sezione A

- 1. Il Decreto 231/2001, la successiva normativa integrativa e modificativa**
 - 1.1 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231 e successive modifiche e integrazioni**
 - 1.2 Il Modello Organizzativo**

- 2. Linee guida di Confindustria**

- 3. Linee guida di Corporate Governance di Roma Capitale**

- 4. Funzione e adozione del Modello**
 - 4.1. Dichiarazione programmatica**
 - 4.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello**
 - 4.3. Funzione del Modello**

- 5. Attività sensibili**

- 6. Principi generali di comportamento: codice etico**

- 7. Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC)**

- 8. Organismo di Vigilanza**
 - 8.1. Istituzione e profilazione dell'Organismo di Vigilanza**
 - 8.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**
 - 8.3. Coordinamento intra-organico e Reporting**
 - 8.4. Verifiche periodiche**

- 9. Procedure per le Attività sensibili**

- 10. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie**

Modello organizzativo

- 11. Flussi informativi all'O.d.V.**
 - 11.1. Segnalazione di violazioni del Modello**
 - 11.2. Flussogramma rivolto all'O.d.V.**

- 12. Formazione del personale**

- 12.1. Formazione in materia di D.Lgs. 231/01**
 - 12.2 Informativa a Collaboratori e Partner**

Sezione B

SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

- 1. Principi generali**
- 2. Infrazioni dei membri degli Organi sociali**
- 3. Infrazioni dei Dirigenti**
- 4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati**
- 5. Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners**
- 6. Principi procedurali**
- 7. Rinvio**

IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Il Decreto 231/2001 e s.m.i.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “amministrativa”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “para-penale”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “deficit organizzativo” dell'ente. Per tutti gli illeciti commessi è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o

revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Quando si parla di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte. Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

1.1 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il c.d. catalogo dei reati-presupposto alla data di revisione del presente documento include le seguenti tipologie:

I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'**art. 25-bis**, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", poi modificato dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 che ha altresì introdotto l'**art. 25 bis 1**, Delitti contro l'industria e il commercio.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

Introdotta dalla l. 18 marzo 2008 n. 48 con riferimento ad una serie di fattispecie di cui al Codice penale espressamente richiamate.

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

Introdotta dal d.lgs. 15 luglio 2009 n. 94.

I reati societari (art. 25 ter, successivamente modificato ed integrato)

Il d.lgs. n. 61/2002 ha introdotto la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli.

Talune fattispecie sono state oggetto di successive modificazioni legislative o anche di abrogazione.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c., poi abrogato)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.) (poi abrogato)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c., poi modificato)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

In relazione ai summenzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

Richiama fattispecie penali relative allo sfruttamento delle persone e alla prostituzione e pedopornografia.

Market abuse (art. 25 sexies)

Introdotta dalla l. n. 62/2005 prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di Abuso di informazioni privilegiate e di Manipolazione del mercato.

Inoltre la legge n. 146 del 2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha esteso l'applicazione del decreto 231 ai reati di **criminalità organizzata transnazionale**. Tali disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi conseguenti ai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio della giustizia. Inoltre nel D.lgs. n. 231 – art. 25 octies si è data attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005 riguardante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Da ciò scaturisce che l'ente potrà essere punito per reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti anche se avvenuti in ambito nazionale a patto che ne derivi un interesse o vantaggio dell'ente stesso.

Sicurezza e Igiene sul lavoro (art. 25 septies)

La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231, espressamente rivolto (cfr. art. 30, TUSL d.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione qualificabile come controllo tecnico-operativo e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)

Introdotta dal d.lgs. n. 231/2007.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

Introdotta dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 con richiamo di numerose fattispecie di cui alla legge 22 aprile 1941 n. 633.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies)

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Introdotta dal d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies) Introdotta dal d.lgs. 16 luglio 2012 , n. 109

La **Legge 190 del 6 novembre 2012**, inoltre, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012 ed in vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, tra le altre, le seguenti novità in materia di D.Lgs. 231/2001:

inserimento, all’art. 25 D.Lgs. 231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, del reato di **induzione indebita a dare o promettere utilità** (art. 319-quater c.p.);
inserimento, all’art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, tra i reati societari, del reato di **corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.). In particolare, è prevista la **responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per la fattispecie prevista dal terzo comma** del nuovo art. 2635 c.c..

Decreto legge 93 del 14 agosto 2013

Inoltre, con decreto legge 93 del 14 agosto 2013 è stata introdotto la seguente modifica al D.Lgs. 231/01:

“ All’articolo 24-bis, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole “e 635-quinquies” sono sostituite dalle seguenti: “, 635-quinquies e 640-ter, terzo comma,” e dopo le parole: “codice penale” sono aggiunte le seguenti: “nonché dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “

L’articolo 9 ha innanzitutto introdotto una nuova aggravante ad effetto speciale del delitto di frode informatica (640–ter del codice penale) nel caso in cui il fatto venga commesso con sostituzione dell’identità digitale in danno di uno o più soggetti. La pena prevista è la reclusione da due a sei anni di reclusione e da 600 a 3.000 euro di multa.

Scopo normativo, secondo la relazione della Cassazione, è l’ampliamento della tutela dell’identità digitale per aumentare la fiducia dei cittadini nell’utilizzazione dei servizi online e porre un argine al fenomeno delle frodi realizzate mediante il furto di identità.

La medesima norma ha poi inserito detto reato di frode informatica, aggravato dalla sostituzione dell’identità digitale, l’indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (articolo 55 comma 9 del D.Lgs. 231/2007), nonché i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della Privacy previsti dal D.Lgs 196/2003 - e cioè le fattispecie di trattamento illecito dei dati, di

falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante e di inosservanza dei provvedimenti del Garante - nel catalogo dei reati che fanno scattare la responsabilità degli enti a norma del D.Lgs. 231/2001.

Il d.l. risulta decaduto in quanto non è stato convertito in legge entro i 60 gg. dalla intervenuta sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (agosto 2013).

Il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, emanato in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, recante, tra le varie innovazioni, alcune modifiche al D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il D.Lgs. 39/2014 introduce alcune significative modifiche per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001. La nuova norma, infatti, incrementa il novero delle circostanze aggravanti speciali previste per tali tipologie di illecito dall'art. 602-ter del codice penale, e prevede che la pena prevista dagli articoli 600-bis [Prostituzione minorile], 600-ter [Pornografia minorile], 600-quater [Detenzione di materiale pornografico], 600-quater.1. [Pornografia virtuale] e 600-quinquies [Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile] sia aumentata nel caso in cui il reato sia commesso da più persone riunite, sia commesso da persona che appartenente ad un'associazione per delinquere al fine di agevolare l'attività o sia commesso con violenze gravi o provochi, a causa della reiterazione delle condotte, un grave pregiudizio per il minore. È previsto inoltre un incremento di pena in misura non eccedente i due terzi nei casi in cui i reati prima richiamati siano compiuti con l'utilizzo di mezzi atti ad impedire l'identificazione dei dati di accesso alle reti telematiche.

Oltre a tali novazioni, il D.Lgs. 39/2014 estende l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad un ulteriore fattispecie incriminatrice ed introduce nuovi obblighi sanzionabili a carico dei datori di lavoro.

L'art. 3 prevede infatti che "al comma 1, lettera c), dell'articolo 25-quinquies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo le parole «600-quater.1,» sono inserite le seguenti: «nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies»". Si tratta del reato di adescamento di minorenni che punisce con la reclusione da uno a tre anni l'adescamento di un soggetto di età inferiore ai 16 anni al fine di commettere uno dei fatti previsti e puniti dalle fattispecie incriminatrici poste a tutela della sessualità dei

minorenni. A norma dell'art. 609-undecies c.p. "per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione".

Legge n. 186 del 15 dicembre 2014

La legge in questione – recante "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto-riciclaggio*", introduce il reato di autoriciclaggio. Nel testo, come detto, anche la previsione del nuovo articolo 648 ter¹ che introduce nell'ordinamento italiano il reato di autoriciclaggio. Il legislatore, nello specifico, ha previsto due soglie di punibilità legate alla commissione di tale fattispecie criminosa: una pena da due a otto anni e una multa da 5.000 Euro a 25.000 Euro per chiunque, "avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La pena viene ridotta da uno a quattro anni di carcere, e a una multa da 2.500 Euro a 12.500 Euro, se il denaro o i beni provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

La punibilità riguarda il solo reimpiego di denaro o altre utilità in attività economico-finanziarie e non anche i fondi destinati all'utilizzazione e al godimento personale.

Il 19 maggio 2015, inoltre, il Senato ha definitivamente approvato il d.d.L. 1345-B e reso così legge la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all'interno del codice penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale.

Le modifiche implementano il catalogo dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente di cui al D.Lgs. 231/2001.

In sintesi si riscontra la modifica dell'art. 25-undecies con l'ampliamento del novero dei reati-presupposto ed un generale aumento del rigore sanzionatorio:

a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;

- b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote;
- c) Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452-quinquies c.p.): puniti con la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- d) Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali: puniti con la sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote;
- e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote.

1.2 Il Modello organizzativo

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, c.s.m. prevedono, tuttavia, la facoltà per l'ente collettivo di elaborare ed adottare un proprio ed adeguato Modello organizzativo, di gestione e controllo, con funzione prevenzionale dei reati presupposto, sia compiuti dagli apicali, che dai sottoposti, che superando il vaglio riservato al giudice penale può comportare la concessione del beneficio di esimente da responsabilità all'ente pubblico, nel caso in cui un reato sia stato realizzato nel di lui "interesse o vantaggio".

Il sistema prevede anche l'istituzione di un Organismo di sorveglianza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- prevedere specifici protocolli (ad es. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E' opportuno rilevare che ex art. 6, ove il reato sia stato commesso da "apicali", persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da

persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova (inversione onere probatorio) che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7).

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello organizzativo, di gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo la prova contraria all'Accusa.

Gli artt. 6 e 7 volutamente non indicano uno standard di Modello o un tipo elettivo, giacché la congruenza ed adeguatezza di esso è condizionata ad una elaborazione *tailor made* sui caratteri peculiari dell'ente empirico.

2. Linee Guida di Confindustria

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 gli enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.

Zètema in sede di elaborazione e revisione del proprio Modello ha tenuto conto dei contenuti delle Linee Guida pubblicate da Confindustria e successivamente aggiornate e dotate di validazione Ministeriale.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo

quindi discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.

3. Le linee guida di Corporate governance di Roma Capitale

A seguito dell'acquisizione da parte di Roma Capitale dell'intero capitale sociale, dal novembre 2005 Zètema Progetto Cultura è divenuta ente strumentale con capitale sociale interamente di Roma Capitale.

La Giunta comunale di Roma Capitale, con deliberazione n. 165 del 30 marzo 2005, ha approvato gli schemi del codice di *Corporate governance* e del *Codice di comportamento* cui le società controllate debbono attenersi.

Questa delibera giunge alla conclusione di un profondo processo di elaborazione e di studio delle normative e della giurisprudenza comunitarie e nazionali, non solo in materia di diritto societario, tenuto conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 6/2003, ma anche in materia di affidamento di servizi pubblici locali e di politiche di controllo e gestione di gruppi societari.

Lo schema del *Codice di Corporate governance* consente di organizzare la struttura interna della società secondo un sistema omogeneo ed articolato di regole in grado di garantire l'equo bilanciamento tra i poteri interni dell'azienda e gli interessi degli azionisti. A tal fine il codice stabilisce in maniera univoca i ruoli di definizione ed esecuzione delle strategie d'impresa, individua i relativi poteri e responsabilità ed introduce forme di controllo e pubblicità dell'attività svolta anche in adeguamento ai contenuti del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Inoltre in coerenza con i cambiamenti intervenuti nel quadro normativo nazionale ed in ottemperanza alla delibera n. 77 approvata dall'Assemblea Capitolina in data 15 dicembre 2011 l'Amministrazione Comunale, con Ordinanza del Sindaco n. 73 del 7 maggio 2014, ha nominato i membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione designando all'interno di quest'ultimo tre componenti di cui uno con funzioni accorpate di Amministratore Delegato e Presidente della Società e due dirigenti già dipendenti dell'Amministrazione Comunale.

Le caratteristiche essenziali del Modello si sostanziano:

- nell'attribuzione al Consiglio di amministrazione di un ruolo centrale nel sistema di Corporate governance della società;
- nell'identificazione dell'Amministratore delegato quale responsabile della gestione esecutiva dell'impresa;
- nell'introduzione di una chiara definizione delle funzioni e dei compiti aziendali, in modo tale che vi sia una netta distinzione dei rapporti sussistenti tra il ruolo di indirizzo del Consiglio di amministrazione, il ruolo di "capo azienda" proprio dell'Amministratore delegato, il ruolo di delegato alla rappresentanza sociale attribuito al Presidente. ruoli attualmente unificati con Ordinanza del Sindaco n. 73/14. ed il ruolo di controllo esercitato dal Collegio Sindacale;
- nella previsione di una struttura di *internal auditing*, posta alla dirette dipendenze del Presidente;

Il *Codice di comportamento* detta le linee guida del Codice etico e del regolamento gare di cui si devono dotare le società controllate da Roma Capitale, individua e specifica il circuito informativo tra gli organi delle singole società ed il socio Roma Capitale, detta le regole di condotta per le nomine dei Consigli di amministrazione e dei Collegi sindacali.

In dettaglio il codice di comportamento include:

- gli indirizzi per la predisposizione ed adozione del Codice etico, rivolto agli Amministratori, Sindaci e dipendenti delle società;
- gli indirizzi per la predisposizione ed adozione del regolamento gare, che disciplina le procedure da osservare sia per l'acquisizione di forniture di beni e servizi, sia per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione comunale;
- gli obblighi informativi nei confronti di Roma Capitale (come il Piano Strategico Operativo e le relazioni di gestione trimestrali);
- le regole di condotta per le nomine dei Consigli di amministrazione e dei Collegi Sindacali.

Inoltre, si è reso necessario regolare i rapporti per quelle società, come Zètema, nei confronti delle quali Roma Capitale assume la doppia veste di proprietario e di principale cliente, ossia di concessionario di servizi pubblici.

A tal fine si è individuato lo strumento del Contratto di servizio, così come regolato dalla L. 28 dicembre 2001 n. 448 e confermato dal TUEL del 2003.

Di conseguenza la Giunta Comunale ha approvato un documento denominato “Linee guida per la predisposizione dei contratti di servizio tra il Comune di Roma ed i soggetti erogatori di servizi pubblici”.

In particolare il documento:

- definisce i principi, l'ambito e gli obiettivi della regolazione;
- stabilisce le procedure e le modalità di adozione delle deliberazioni di approvazione del contratto di servizio;
- individua analiticamente il contenuto fondamentale dei contratti di servizio;
- distingue tra profili che attengono alla regolazione del servizio erogato al pubblico e quelli che riguardano il rapporto contrattuale tra Amministrazione e Gestore;
- potenzia gli strumenti di controllo a disposizione dell'Amministrazione e di tutela dell'utenza;
- individua una scheda tipo che indica le informazioni essenziali sui contratti di servizio da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale;
- introduce principi relativi alle tipologie lavorative cui ricorrere ed ai diritti dei lavoratori impiegati nel servizio.

Inoltre l'Assemblea Capitolina, con delibera n. 69 del 14 novembre 2011, ha approvato il mantenimento della partecipazione di Roma Capitale in Zètema Progetto Cultura s.r.l. in quanto Società strettamente necessaria per le finalità istituzionali dell'Ente e quindi “società strumentale” di Roma Capitale ai sensi dell'art.13 del d.l. n. 223/2006, (decreto Bersani) convertito dalla legge n. 248/2006.

Il definitivo inquadramento di Zètema quale “società strumentale” di Roma Capitale, ha comportato una semplificazione dei rapporti negoziali tra Zètema e Roma Capitale che sono regolati da Contratti di Servizio adottati con provvedimento della Giunta Capitolina, previa informazione alle Commissioni competenti, in coerenza con gli indirizzi generali contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente approvati dall'Assemblea Capitolina.

Inoltre, i contratti di servizi prevedono specifici obblighi di informazione periodica a carico del soggetto erogatore, così come periodiche rilevazioni sul livello della qualità percepita dagli utenti.

Il contratto di servizio prevede altresì che la Società Zètema è obbligata, nello svolgimento del rapporto contrattuale, ad attenersi rigorosamente, per quanto di competenza, alle disposizioni ed agli adempimenti contenuti nella legge 6 novembre 2012, n. 190 e nel D.lgs. n. 33/2013 anche in relazione alle direttive formulate, di volta in volta, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Roma Capitale.

La Società Zètema è tenuta, altresì, all'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e nel programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità di Roma Capitale, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Capitolina n. 5 del 29 gennaio 2016 ed eventuali ss.mm.ii, nonché delle prescrizioni del Codice di comportamento dei dipendenti di Roma Capitale e sulla base degli indirizzi formulati dall'Amministrazione Capitolina in materia compreso quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 ed eventuali ss.mm.ii., nel caso di mancato rispetto da parte della Società delle disposizioni ivi contenute.

Infine Zètema Progetto Cultura s.r.l., in quanto società totalmente partecipata dal Comune di Roma, nell'affidamento dei contratti pubblici di servizi, forniture e lavori, nonché nella stipula dei contratti di sponsorizzazione, agisce nel rispetto delle norme del D.Lgs. 163/06 e ss.mm. recante il Codice dei contratti pubblici, del Regolamento di attuazione di cui al DPR 207/2010 e delle altre norme nazionali e regionali compatibili.

4. Funzione e adozione del Modello

4.1 Dichiarazione programmatica

Zètema è, fin dalla costituzione, sensibile alle aspettative del proprio azionista e di tutti i suoi interlocutori ed è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per una gestione trasparente ed efficiente, e per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Zètema, in conformità con le sue politiche aziendali e con le linee definite da Roma Capitale, ha adottato il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2006 ed ha istituito, originariamente, un organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul

funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

A tal fine, Zètema ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria. Detta analisi è contenuta in una specifica relazione allegata come parte integrante del Modello.

Tale analisi sarà oggetto di revisione periodica conseguente all'introduzione di nuove figure di reato e/o eventuali modifiche organizzative

4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Zètema.

4.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Zètema anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Zètema di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività 'sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, custodita dall'Organismo di Vigilanza;
Tale documento, a carattere dinamico, potrà essere oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e la sua rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del "principio di segregazione delle responsabilità";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. Attività sensibili

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state individuate nella mappatura dei rischi, che è parte del presente documento.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato "presupposto" sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione secondo lo schema sopra proposto.

Laddove le attività prese in esame non configuravano l'eventualità di potenziale accadimento è stata riportata la dizione N.A. (non applicabile) per consentire all'organizzazione, in caso di sostanziali revisioni organizzative, di aggiornare la mappatura dei rischi.

La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo

dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione (che prende in considerazione le prassi e le procedure adottate dall'azienda.

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto. Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra "probabilità" e "gravità" in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente logica:

Basso (colore verde): il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'ODV o dell'Organizzazione, possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

Medio (colore giallo): il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

Alto (colore rosso): il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, potrà individuare nuove attività che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi; in particolare la qualità di ente strumentale di Roma Capitale limita l'attività di Zètema verso altri soggetti pubblici e la esclude dalla partecipazione a gare pubbliche.

6. Principi generali di comportamento: Codice etico

I comportamenti degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di Zètema ("Partner") devono conformarsi alle regole di condotta previste dal *Codice etico* e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le regole di comportamento di cui al Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al catalogo del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.Lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità dell'ente.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- (i) il divieto di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- (ii) di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- (iii) di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A.;
- (iv) di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Inoltre:

I compensi dei Collaboratori e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto.

I pagamenti possono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.

Devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sul socio e sui terzi; devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria.

7. Il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC)

La Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" ha introdotto anche nel nostro ordinamento giuridico, un sistema organico di interventi specifici finalizzati a prevenire, contrastare e

reprimere fenomeni corruttivi interni alle amministrazioni pubbliche.

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/2012, Zètema ha deciso di introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali estendendo l'ambito di applicazione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, attraverso l'elaborazione di un Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC).

Il Piano di Prevenzione della Corruzione, come previsto dall'art.1 comma 9, della Legge 190/2012, attraverso un'analisi approfondita del contesto aziendale, risponde alle esigenze di individuare i processi, le attività e i loro responsabili, per i quali può esistere un rischio di incorrere in azioni di corruzione; mediante il Sistema di Controllo Interno aziendale, inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative, intende individuare e definire i processi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni anche allo scopo di contrastare e prevenire fenomeni di natura corruttiva.

Con la successiva entrata in vigore del Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" prosegue l'opera intrapresa dalla Legge 190/2012, in quanto, attraverso la previsione di una maggiore trasparenza di tutte le Pubbliche Amministrazioni, si persegue l'obiettivo di favorire la prevenzione della corruzione, attivare un nuovo tipo di "controllo sociale" (accesso civico), sostenere il miglioramento delle performance, migliorare l'"accountability" dei manager pubblici e abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini.

L'11 settembre 2013 l'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 72 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica in attuazione della L. 190/2012, aggiornato con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015. Questo individua tra i destinatari del contenuto gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., che dovranno implementare "adeguate misure organizzative e gestionali" (Piani di prevenzione della corruzione). Inoltre, al fine di evitare inutili ridondanze e sfruttare analisi e valutazioni già effettuate, consente loro di integrare il modello di organizzazione e gestione del rischio, eventualmente adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con tutti i reati previsti dalla l. n. 190/2012, anche in considerazione del tipo di attività svolta. Prevede altresì la trasmissione all'Amministrazione vigilante, di tale parte di modello, integrata ai sensi della L. 190/2012

e denominata “Piano di Prevenzione della Corruzione”.

Inoltre con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 l' A.N.A.C. richiedeva l'adeguamento dei Piani di Prevenzione della Corruzione delle società controllate e partecipate dalle pubbliche amministrazioni alle «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»

Coerentemente con tali previsioni il Socio Unico Roma Capitale ha impartito precise disposizioni alle società partecipate, che, avendo già adottato modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs 231/01, dovranno integrare i propri modelli e protocolli con estensione a tutte le fattispecie di reato previste dalla L. 190/12 e rispettare i contenuti minimi previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione. Zètema ha provveduto immediatamente, con l'approvazione del primo piano anticorruzione, a integrare i documenti, ma soprattutto le verifiche e le valutazioni delle rischiosità inerenti responsabilità amministrativa e corruzione per sfruttare le naturali sinergie derivanti da tale scelta.

L'intervento legislativo si muove, pertanto, nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione. Complessivamente, la normativa sull'anticorruzione e il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) si pongono i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- valorizzare gli strumenti di contrasto e prevenzione degli atti corruttivi già in uso;
- sensibilizzare tutto il personale dipendente e non appartenente ai destinatari della Legge n. 190 del 2012;
- comunicare in maniera propositiva alla cittadinanza, all'utenza, agli stakeholders per promuovere e diffondere la cultura della legalità.

Zètema è costantemente impegnata a garantire comportamenti aziendali responsabili, promuovendo i valori di integrità, onestà e trasparenza nel proprio operare quotidiano, definiti con chiarezza nel proprio Codice Etico aziendale, nel pieno rispetto di tutte le leggi dello Stato italiano. In particolare, Zètema riconosce la circostanza che la

corruzione è un ostacolo per lo sviluppo e l'efficienza aziendale, nonché per il mantenimento di un ambiente aziendale sostenibile dal punto di vista sociale ed economico.

Per tali ragioni, in attuazione delle indicazioni di Roma Capitale - Ente di vigilanza e controllo, coerentemente con gli obiettivi definiti dalla legge, dai relativi decreti attuativi, e al fine di rendere efficace il proprio impegno a contrastare qualsiasi atto di corruzione, Zètema predispone il Piano Anticorruzione quale quadro di riferimento di principi e regole che intendono essere uno strumento per la prevenzione e il contrasto di azioni ad essi non conformi, secondo quanto già previsto e disciplinato dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 adottati dalla Società e nel rispetto dei principi di Corporate Governance.

8. Organismo di Vigilanza

8.1 Istituzione e profilazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è l'organo appositamente nominato dall'Organo dirigente della Società per svolgere le attività di controllo e di vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Esso è "autonomo e indipendente", distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza della Società, ma "inerente" alla realtà aziendale, nonché espletato con "continuità d'azione".

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di Zètema, è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo plurisoggettivo, composto da tre membri, di cui 2 esterni (dei quali uno

nominato Presidente) ed un membro interno alla Società, da individuare nel Responsabile dell'Internal Auditing.

8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ex art. 6, l'OdV è competente allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'aggiornamento ed il *setting* del Modello adottato dalla Società;
- svolgere attività ispettiva e di monitoraggio, anche in coordinamento con gli altri Organi societari;
- rilevare e segnalare all'Organo amministrativo gli eventuali trasgressori di norme e prescrizioni del Modello, ai fini dell'attivazione della procedura di cui al Sistema disciplinare;
- supervisionare l'erogazione dei moduli formativi degli Esponenti aziendali in materia di D.lgs. 231/2001, effettuati a cura del Responsabile del Personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di *reporting*;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché ricevere ed esaminare le informazioni periodiche trasmesse dagli Esponenti aziendali a ciò tenuti (c.d. Flussogramma);
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare con l'Organo amministrativo le modifiche e le integrazioni al Modello che si rivelassero necessarie od opportune.

8.3 Coordinamento intra-organico e Reporting

L'OdV si relaziona costantemente con gli Organi sociali di gestione e di controllo, mantenendo un costante flusso informativo e di coordinamento reciproco.

Tutti i Responsabili di Funzione, nonché qualsiasi Esponente aziendale, sono tenuti a fornire all'OdV ogni informazione, dato, documentazione da esso richiesta, o che possa risultare rilevante all'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV redige con cadenza periodica (almeno annuale) e riporta all'Organo amministrativo, e per conoscenza al Collegio sindacale, in occasione dell'approvazione del Progetto di bilancio di esercizio, una "Relazione" sullo stato di avanzamento del processo di attuazione del Codice e del Modello, con pianificazione degli interventi necessari e strumentali a migliorarne la funzionalità, l'efficacia e l'effettività da eseguire nel corso dell'esercizio successivo.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. Questo può essere invitato a partecipare, senza esercizio di voto, a riunioni consiliari in cui vengano discussi argomenti di interesse per l'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche in sede ispettiva, e deve essere costantemente informato dal *Management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

8.4 Verifiche periodiche

Le verifiche sull'operatività del Modello saranno svolte dall'OdV effettuando specifici approfondimenti e test di controllo, prevalentemente a cura della funzione di Internal Auditing, ovvero su richiesta o proposta dell'OdV, anche da soggetti terzi all'uopo incaricati.

All'esito, verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione, che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni correttive o migliorative da intraprendere.

9. Procedure per le Attività sensibili.

Le procedure che l'organizzazione ha posto in essere, sulla base dei risultati della mappatura dei rischi, c.d. Protocolli Comportamentali, sono contenute nella Parte Speciale del presente Modello e ne costituiscono requisito essenziale.

Tali procedure definiscono, in relazione a specifiche attività, considerate ad alto rischio potenziale di commissione dei reati presupposto, gli strumenti necessari per prevenire e ridurre tale rischio.

Ogni singolo protocollo individua gli attori coinvolti, le conseguenti responsabilità, le modalità di gestione delle specifiche attività e la documentazione necessaria per rendere il flussi tracciabili e fruibili.

E' compito dell'organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie.

In termini generali l'organizzazione ha comunque individuato alcuni requisiti essenziali che devono essere soddisfatti nella gestione quotidiana delle problematiche afferenti la materia in oggetto e, più precisamente:

- (i) *Fare riferimento al Regolamento acquisti e procedure gare ed alle Procedure di Roma Capitale per la definizione dei Contratti di servizi e degli affidamenti;*
- (ii) *Osservare le Istruzioni e le Raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza;*
- (iii) *Adottare una Sintonizzazione dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali, nel rispetto del principio di segregazione dei poteri;*
- (iv) *Adattare la contrattualistica alle specifiche previsioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, anche mediante azioni di controllo e meccanismi sanzionatori.*

10. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nel gruppo Zètema risultano fondati su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'Organismo di Vigilanza proporrà delle integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi gestionali pensate ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni nell'ottica di controllare meglio eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma. Tali modifiche saranno adottate dalle Funzioni competenti e, se necessario, sarà coinvolto il Presidente, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

11. Flussi informativi all'OdV

11.1 Segnalazione di violazioni del Modello

Chiunque può segnalare all'OdV notizie o circostanze che si ritiene possano configurare la commissione dei reati presupposto, o "pratiche" non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello, o anche malfunzionamenti od anomalie operative.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, orale, o anonima, anche mediante invio di comunicazione informatica all'indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV di Zètema.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza

dell'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.

11.2 Flussogramma rivolto all'OdV

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei contratti per i quali Zètema è risultata affidataria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri di Zètema.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli Esponenti aziendali tenuti.

12. Formazione del Personale.

12.1 Formazione in materia di D.lgs. n. 231/2001.

La formazione del Personale (dirigente e subordinato) è gestita dal Responsabile Formazione dell'Ufficio del Personale, sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a specifiche iniziative di somministrazione di moduli di formazione/informazione in materia di D.Lgs. 231/2001 c.s.m..

In particolare:

- verrà predisposta una nota informativa interna rivolta a tutto il personale nella quale saranno illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni legislative, con sintesi dei contenuti del Modello adottato da Zètema;
- verrà data informazione agli Esponenti aziendali e Collaboratori esterni dell'introduzione di nuove disposizioni concernenti il Sistema Disciplinare;
- nel caso di sviluppo della intranet aziendale sarà dedicato uno spazio specifico dedicato all'argomento;
- eventuali e-mail di aggiornamento;
- formazione nell'ambito dei corsi istituzionali e/o in specifiche iniziative dedicate;
- i moduli formativi dovranno avere caratteri e contenuti distinti e coerenti con il profilo gerarchico e funzionale dei partecipanti;
- successivamente all'erogazione, dovrà essere attivata una procedura di accertamento dell'effettiva partecipazione al corso da parte del singolo, come di feedback dell'acquisizione dei contenuti formativi.

12.2 Informativa a Collaboratori e Partner.

La funzione Ufficio acquisti o altri ruoli responsabili della stipula del contratto con Collaboratori e/o Partner si assicurano che sia stata distribuita e ricevuta formalmente la nota informativa sull'adozione da parte di Zètema del presente Modello o di sue successive modifiche.

SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

1. Principi generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato dalla società costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta la prescrizione dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Il presente Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da Zètema.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o lavoristica.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato dalla Società trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (“CCNL Dirigenti”);
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell’art. 2106 cod. civ. e dell’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari, Fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L’OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

2. Infrazioni dei membri degli Organi sociali

La Società valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l’immagine della Società presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un’etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All’OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell’esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per “giusta causa”.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l’OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall’intero organo collegiale, informerà

tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio sindacale e/o l'Assemblea, per l'assunzione pronta delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo e/o all'Assemblea i provvedimenti idonei alla sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

3. Infrazioni dei Dirigenti

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato. In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti della Società mediante affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Regolamento disciplinare aziendale, per le sanzioni assunte dal Capitolo IX – DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale Federculture.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

- 1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:
violi 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 sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

- 2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:
adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

- 3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di Licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

5. Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Società -, comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "risoluzione ipso iure", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la Società provvederà ad inserire una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la Società ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

La Società potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

6. Principi procedurali

L'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente, nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

Modello organizzativo

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente della Società che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

7. Rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno di Zètema sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

**Letto, approvato e sottoscritto
dal CdA di ZÈTEMA**