

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001
DI ACEL SERVICE S.R.L.**

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Parte generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO
 - 1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: presupposti e natura
 - 1.2. Le sanzioni
 - 1.3. Le fattispecie di reato cui il Decreto collega la Responsabilità Amministrativa degli Enti
2. IL MODELLO ADOTTATO DA ACEL SERVICE S.R.L.
 - 2.1. Lo Scopo e i Destinatari del Modello
 - 2.2. La Struttura del Modello
 - 2.3. Percorso Metodologico di definizione del Modello
 - 2.4. Mappatura delle aree a rischio reato e processi strumentali
 - 2.5. Verifica dei sistemi di controllo esistenti
 - 2.6. L'Adozione del Modello
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RINVIO
4. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO
5. SISTEMA DISCIPLINARE
 - 5.1. Funzione del Sistema Disciplinare
 - 5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti
 - 5.3. Misure nei confronti dei Dirigenti non apicali
 - 5.4. Misure nei confronti dei Dirigenti apicali, direttore generale, dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 81/08
 - 5.5. Misure nei confronti degli Amministratori
 - 5.6. Misure nei confronti dei Sindaci
 - 5.7. Misure nei confronti dei Consulenti
 - 5.8. Misure nei confronti dei Collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della società

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | Data emissione:07/14 | |

6. MODELLO E CODICI ADOTTATI DA ACEL

7. SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE

Matrice dei reati

1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2. REATI INFORMATICI

3. REATI CONTRO L'AMBIENTE

4. REATI SOCIETARI

5. REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEL D. LGS. 81/08 SULLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

6. REATI FINANZIARI

Parte Speciale

AREA 1: GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DEI RAPPORTI CON GLI ENTI PUBBLICI E LE AUTORITÀ DI VIGILANZA

AREA 2: GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI SISTEMI INFORMATIVI

AREA 3: GESTIONE DELLA CONTABILITÀ, REDAZIONE DEL BILANCIO E BUDGET

AREA 4: GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN AMBITO SICUREZZA E TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

AREA 5: GESTIONE DEI RIFIUTI

AREA 6: GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA: UFFICIO CLIENTI GAS

AREA 7: GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA: UFFICIO COMMERCIALE ENERGIA ELETTRICA

AREA 8: ACQUISTO GAS E GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA: UFFICIO COMMERCIALE GAS

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Organismo di vigilanza

IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza
3. Nomina, Revoca e Cause d'Incompatibilità
4. Funzioni e Poteri dell'OdV
5. Flussi Informativi verso l'OdV
6. Flussi informativi dall'OdV
7. Regolamento di funzionamento

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | Data emissione:07/14 | |

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

Con il D.Lgs. 231/2001, recante norme in tema di “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, anche gli enti forniti di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, possono essere perseguiti e sanzionati per i reati di cui al D.Lgs 231/01 commessi da soggetti che vi operano nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: PRESUPPOSTI E NATURA

In base alla normativa sopra richiamata l’ente è responsabile per i reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio:

- a) 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;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini della determinazione della responsabilità vi è una differenza fondamentale a seconda che il reato sia commesso dalle persone indicate alla lettera a) o b).

Infatti, se il reato è commesso dai soggetti indicati sub b) (e quindi dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Invece, nell’ipotesi in cui il reato sia stato commesso dalle persone indicate nella lettera a), ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente è sufficiente che il reato sia stato perpetrato nell’interesse o a vantaggio della società, che infatti risponderà di “colpa in organizzazione” (vi è quindi una presunzione di responsabilità dell’ente).

Tuttavia, anche in tale ipotesi l’ente non risponde se prova:

- 1) di aver adottato prima della commissione del reato un idoneo modello di organizzazione e gestione atto a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- 2) che il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza l’aggiornamento del modello è stato affidato ad un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (organismo di vigilanza);
- 3) che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente detto modello;
- 4) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dei soggetti apicali.

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | Data emissione:07/14 | |

Si tratta di un'ipotesi di inversione dell'onere probatorio in sede processuale: ne consegue che qualora il reato sia posto in essere da soggetti in posizione apicale sarà a carico dell'ente la dimostrazione della propria estraneità ai fatti penalmente rilevanti.

Sia in un caso sia nell'altro, comunque, l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 LE SANZIONI

Il Decreto prevede un sistema di sanzioni per l'ente che venga riconosciuto responsabile di illeciti amministrativi.

Dette sanzioni, comminabili anche in via cautelare prima dell'accertamento definitivo della responsabilità dell'ente sono: la sanzione pecuniaria, la sanzione interdittiva, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto illecito devono essere sempre applicate mentre, solo per le ipotesi più gravi di reato, trovano applicazione le sanzioni interdittive e quella della pubblicazione della sentenza.

La sanzione interdittiva comporta l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze, ecc., il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti (con revoca di quelli già concessi) ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, il Decreto introduce il concetto di quota quale unità di misura per la determinazione della quantità di sanzione da irrogare, la quale consente un miglior adeguamento della sanzione al fatto criminoso, poiché permette contemporaneamente la punizione e la sopravvivenza finanziaria dell'ente.

Il Giudice penale, pertanto, stabilirà il numero di quote che l'ente dovrà versare, valutando tre fattori: gravità del fatto; grado di responsabilità della società e attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato.

1.3 LE FATTISPECIE DI REATO CUI IL DECRETO COLLEGA LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto ha inizialmente previsto un campo di applicazione limitato a poche fattispecie di reato.

A seguito di vari interventi legislativi, il Decreto disciplina ora reati anche molto differenti tra loro, talvolta di difficile riscontro nella prassi giurisprudenziale italiana.

Allo stato, il Decreto prevede la responsabilità dell'ente nei seguenti macro settori:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01)
- delitti informatici trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*)
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25)
- falsità in monete e carte di in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1)

| | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

- reati societari (art. 25-ter)
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- abusi di mercato (art. 25-sexies)
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- reati ambientali (art. 25-undecies)
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- reati transnazionali (L. 146/2006, artt. 3 e 10)

Naturalmente, il Modello è stato strutturato in modo da evitare esclusivamente la commissione dei reati che si possono verificare all'interno di ACEL Service S.r.l.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA ACEL SERVICE S.R.L.

ACEL Service S.r.l. è una società che cura l'approvvigionamento, la gestione e la vendita di ogni risorsa energetica con particolare riferimento a gas ed energia elettrica per utenze civili, industriali ed istituzionali.

ACEL Service S.r.l. ha già adottato un manuale delle procedure.

Allo scopo di garantire maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali ACEL Service S.r.l. ha ritenuto opportuno adottare anche un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che, unitamente alle procedure interne predisposte, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi.

2.1 LO SCOPO E I DESTINATARI DEL MODELLO

Lo scopo dell'adozione e dell'attuazione del Modello è di evitare la commissione di attività che comportano un rischio di reato.

In tale ottica, il Modello individua le attività in cui possono esser commessi i reati, analizza i rischi potenziali, individua il sistema dei controlli preventivi, definisce le regole di comportamento ed i poteri organizzativi nonché un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza nell'attività Aziendale.

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita anche di fatto la gestione e il controllo della stessa.

L'applicazione del Modello e del Codice Etico è estesa poi a tutti i dipendenti e ai collaboratori di ACEL Service S.r.l. sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali, e altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali pur non appartenendo alla società, operano su mandato e per conto della stessa o sono comunque legati alla società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato, verificabili all'interno di ACEL Service S.r.l., contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

Il Modello si compone pertanto:

- di una parte generale;
- di una descrizione sintetica "a matrice" dei reati eventualmente verificabili;
- di parti speciali descrittive delle aree in cui i reati possono essere compiuti e delle attività da svolgere al fine di evitarne la commissione;
- della descrizione dell'organismo di vigilanza e delle modalità di funzionamento dello stesso.

2.3 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, il *management* della società nonché alcuni collaboratori sono stati coinvolti, sulla scorta delle *job descriptions* e delle informazioni acquisite, nell'analisi della struttura organizzativa, dalla cui elaborazione sono state identificate le aree a rischio, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le attività e le funzioni della società maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità della società.

I singoli reati sono stati mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree della società ed, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati successivamente raccolti in una scheda descrittiva denominata "**Matrice delle Attività a Rischio Reato ex D. Lgs 231/2001**" che illustra nel dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati ricompresi nel Decreto identificati nell'ambito delle attività di ACEL Service S.r.l..

In particolare nella Matrice vengono individuate le aree aziendali (a loro volta articolate in sotto attività) risultate a rischio di possibile commissione di taluni dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

(c.d. “attività sensibili”), i reati ad esse associabili e gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi nonché i processi nel cui svolgimento, in linea di principio, potrebbero crearsi gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. “**processi strumentali**”).

2.4 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO E PROCESSI STRUMENTALI

L’analisi delle situazioni di rischio esistenti sono state condotte considerando l’assetto organizzativo e procedurale di ACEL Service S.r.l. alla data di redazione del Modello; in particolare le macro-aree ed i processi a rischio, sono stati individuati in riferimento al fattore di rischio potenziale, dato ogni singolo reato presupposto della responsabilità della società.

- ***Aree di attività a rischio reato***

Le macro-aree di rischio individuate, riferite alle funzioni/aree della società e ai processi a rischio, sono le seguenti:

- A. Gestione dei rapporti istituzionali con i soggetti della P.A.
- B. Acquisizione e gestione di contratti con enti pubblici; partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, negoziate e affidamenti diretti
- C. Gestione dei rapporti e degli adempimenti, richieste di autorizzazioni, flussi informativi verso Enti Pubblici e Autorità Amministrative Indipendenti, connessi all’attività caratteristica
- D. Gestione degli adempimenti, delle comunicazioni e richieste in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici o delle Autorità Amministrative Indipendenti non connessi all’attività caratteristica
- E. Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e agevolazioni, contributi e predisposizione della relativa documentazione
- F. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali relativi a dipendenti e collaboratori
- G. Gestione dei contenziosi giudiziali e extragiudiziali, nomina dei professionisti esterni e coordinamento varie attività
- H. Gestione del Sistema Informativo Aziendale
- I. Gestione della contabilità generale
- L. Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico e situazioni patrimoniali da sottoporre all’approvazione del Consiglio o dell’Assemblea
- M. Gestione degli adempimenti in materia societaria
- N. Gestione degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza) e s.m.i. (anche in riferimento ai cantieri temporanei)
- O. Gestione rifiuti
- P. Gestione dei rapporti con i clienti

Alle aree sopra descritte sono risultati associabili i reati specificamente individuati nella “Matrice delle Attività a Rischio Reato ex D. Lgs 231/2001”.

- ***Processi aziendali (strumentali alla potenziale commissione dei reati)***

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Nell'ambito della Matrice sono stati altresì individuati i processi aziendali all'interno dei quali si potrebbero verificare le condizioni e/o i mezzi per commettere i reati rilevanti per il D.lgs 231/2001, ossia quei processi strumentali alla potenziale commissione delle fattispecie criminose previste dal decreto:

1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti
2. Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informativi
3. Gestione dei flussi monetari e finanziari, formazione del bilancio e gestione dei rapporti con Soci e Organi di Controllo
4. Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008
5. Gestione degli adempimenti in materia ambientale
6. Gestione dei rapporti con i clienti

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a rischio reato e dei relativi processi aziendali, la società ha deciso di integrare il sistema di controllo esistente con la definizione delle seguenti **procedure 231**:

- PR.01 - Gestione dei rapporti con gli enti pubblici e le autorità di vigilanza
- PR.02 - Gestione della sicurezza dei sistemi informativi
- PR.03 - Gestione della contabilità, redazione del bilancio e budget
- PR.04 - Gestione degli adempimenti in ambito sicurezza
- PR.05 - Gestione dei reati ambientali
- PR.06 - Gestione dei rapporti con la clientela: Ufficio clienti gas
- PR.07 - Gestione dei rapporti con la clientela: Ufficio commerciale energia elettrica
- PR.08 - Acquisto Gas e gestione dei rapporti con la clientela: Ufficio commerciale gas

Dette procedure prevedono la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio 231 individuati sulla base di una dettagliata analisi delle attività aziendali condivisa con i responsabili della gestione delle procedure individuate.

Ciascuna procedura costituisce regola di condotta e costituisce parte essenziale del presente Modello.

2.5 VERIFICA DEI SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI

Con riferimento alla verifica dei sistemi di controllo esistenti, in sede di mappatura delle Aree della società e di censimento dei rischi-reato concretamente rilevati, per ciascuna *macro area sensibile*, è stata verificata l'esistenza e la funzionalità, in chiave preventiva ex D.lgs. 231/2001, di eventuali sistemi di *Risk control* interno già vigenti all'interno di ACEL Service S.r.l., sebbene preordinati a diversa funzionalità e finalità.

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

2.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO

ACEL Service S.r.l. ha ritenuto necessario procedere all'adozione del presente Modello e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza

A tale scopo il consiglio di amministrazione delibera di adottare il presente Modello, di impegnarsi al rispetto delle disposizioni contenute nello stesso e di nominare i membri dell'organismo di vigilanza.

Le modifiche ed ogni altra integrazione del modello sono di competenza esclusiva del consiglio di amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza di integrare.

Gli eventuali aggiornamenti del modello avverranno mediante apposita delibera attraverso la previsione di ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RINVIO

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 ulteriore condizione perché sia efficace l'esimente di cui all'art. 6 è che venga costituito un organismo che sia interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di vigilare sull'aggiornamento dello stesso.

I requisiti, le modalità di funzionamento e gli interventi dell'organismo di vigilanza sono indicati dettagliatamente nella parte del Modello ad esso specificatamente dedicato.

4. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Perché il Modello possa trovare effettiva attuazione è necessario che ACEL Service S.r.l. garantisca alle risorse umane una corretta e completa conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con ovvio differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Allo stesso fine, ACEL Service S.r.l. deve altresì garantire alle risorse interne e ai collaboratori esterni alla società una corretta e completa conoscenza delle regole di condotta dettate dal Codice Etico.

Il sistema di informazione e formazione si articola (almeno nelle linee essenziali) come segue.

Primariamente, deve essere assicurata la comunicazione iniziale.

A tale scopo l'adozione del Modello è comunicata, secondo le consuete modalità informative (ed organizzando se del caso anche assemblee a ciò appositamente dedicate) a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione.

Allo stesso modo, tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Dopo la comunicazione iniziale, deve essere assicurata la formazione che dovrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Pertanto, non si potrà prescindere dall'organizzare assemblee e (se del caso) brevi corsi di formazione per il personale, soprattutto con riferimento alle regole di condotta dettate dal Codice Etico, alle procedure del modello ed ai flussi informativi da assicurare all'organismo di vigilanza.

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001 la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Affinché tale esimente sia effettiva, il Modello deve prevedere un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'organismo di vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale nonché da qualsiasi altra iniziativa eventualmente avviata dall'autorità giudiziaria.

In generale, le violazioni possono essere classificate nelle seguenti condotte:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, istruzioni e procedure;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata a commettere in modo univoco un reato.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali dettate dal Codice Etico e dal presente Modello costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare ai sensi del vigente CCNL.

In particolare costituiscono violazione delle regole comportamentali contemplate dal Modello i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- adozione di comportamenti che esponano ACEL Service S.r.l. al rischio di essere considerata responsabile del compimento di uno o più reati;
- adozione di comportamenti finalizzati alla commissione di uno o più reati.

I provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli indicati nel CCNL con le modalità in esso previste.

L'adozione di una o più sanzioni non esclude la richiesta di risarcimento del danno.

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Spetta esclusivamente al consiglio di amministrazione, ed ai soggetti da esso delegati, il compito di accertare le violazioni e comminare le sanzioni, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI NON APICALI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

In generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro
- sospensione a titolo cautelare della prestazione lavorativa
- assegnazione ad incarichi diversi

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI APICALI, DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI CON DELEGA DI FUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 16 D. LGS. 81/08

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai dirigenti apicali, dal direttore generale e dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 81/08, ferma la previa contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, comportano le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto da parte del consiglio di amministrazione in caso di violazioni non gravi.
- La multa stabilita dal consiglio di amministrazione, previo parere dell'Organismo di Vigilanza
- Risoluzione anticipata del contratto di lavoro con o senza preavviso a seconda della gravità della violazione

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e la condotta di chi opera nella società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

| | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Ove uno o più membri del consiglio di amministrazione si rendano responsabili della violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il collegio sindacale e l'intero consiglio di amministrazione affinché adottino i comportamenti più opportuni.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il consiglio di amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità in ragione della gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca totale o parziale delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci l'organismo di vigilanza provvede ad informare l'intero collegio sindacale ed il consiglio di amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte dei consulenti costituisce causa di risoluzione del rapporto con gli stessi.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni.

5.8 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E SOGGETTI ESTERNI OPERANTI SU MANDATO DELLA SOCIETÀ

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazione, la risoluzione del rapporto, previa diffida. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa con relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | | Codice: Mod. 231 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | | |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

6. MODELLO E CODICI ADOTTATI DA ACEL

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle che già costituiscono patrimonio dei codici comportamentali adottati da ACEL Service S.r.l.

In particolare le previsioni del Modello di ACEL Service S.r.l. sono coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, pur presentando, per le finalità che il Modello intende perseguire, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

7. LA STRUTTURA DELLA SOCIETA’, LE DELEGHE E LE PROCURE

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall’altro, la massima efficienza possibile. A tale proposito, ACEL Service S.r.l. si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure, ordini di servizio, etc.) improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all’interno dell’Ente;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con la completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri.

In particolare, la valutazione dell’assetto organizzativo della società è stata basata sull’Organigramma aziendale, allegato al presente Modello (**All. A**).

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all’interno dell’Ente devono essere individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all’espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto di ACEL Service S.r.l., devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Il potere di rappresentare la società è conferito in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura o in relazione a specifiche attività.

In particolare il Presidente del CdA (delegante) dispone dei più ampi poteri di rappresentanza e può delegare a persona qualificata, interna o esterna alla Società la trattazione di specifiche materie e di particolari affari.

Nel dettaglio, poteri di delega sono conferiti dal delegante al delegato, il quale può a sua volta delegare soggetti qualificati in relazione al compimento di atti inerenti l’ordinaria amministrazione.

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ACEL Service S.r.l. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D. LGS 231/2001 DI ACEL SERVICE S.R.L. | Codice: Mod. 231 |
| Edizione nr: 01 | | Data emissione:07/14 |

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione societaria.

Le deleghe e le procure devono essere pubblicizzate attraverso specifici canali di comunicazione, raccolte, organizzate e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali.

Il sistema di deleghe deve essere monitorato, costantemente aggiornato ed acquisito dall'organismo preposto.