

# **IGPDECAUX S.P.A.**

Sede Legale Strada 3, Palazzo B10 - 20090 Assago

Capitale sociale € 11.085.783 int. vers.

n. iscrizione R.I. Milano e C.F. 00893

## **MODELLO**

### **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**“RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE”**

**(Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231)**

aggiornato dal Consiglio di Amministrazione di IGPDecaux S.p.A.

nella riunione del 24 marzo 2014

## INDICE

<b>PARTE GENERALE</b>	pag. 8
<b>1. <u>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI</u></b>	pag. 9
1.1. Responsabilità diretta della società per alcune tipologie di reato	pag. 9
1.2. <i>I reati-presupposto</i>	pag. 9
1.3. Le sanzioni	pag. 10
<b>2. <u>ESONERO DA RESPONSABILITA'</u></b>	pag. 11
2.1. Condizioni perché la società possa essere esonerata da responsabilità	pag. 11
2.2. Il modello di organizzazione gestione e controllo	pag. 11
<b>3. <u>LA COSTRUZIONE DEL MODELLO</u></b>	pag. 12
3.1. Struttura del Modello	pag. 12
3.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori	pag. 12
3.3. Regole per l'approvazione del Modello e per il suo aggiornamento	pag. 13
<b>4. <u>I PROCESSI SENSIBILI IN IGPDECAUX S.p.A.</u></b>	pag. 14
4.1. Mappatura dei rischi	pag. 14
4.2. I Processi sensibili rilevanti individuati	pag. 14
<b>5. <u>ORGANO DI VIGILANZA (O.d.V.)</u></b>	pag. 17
5.1. Istituzione e requisiti per la nomina	pag. 17
5.2. Nomina, durata, sostituzione, compenso e dotazione finanziaria	pag. 18
5.3. Decadenza e revoca	pag. 18
5.4. Compiti	pag. 18

5.5. Attività e Reporting	pag. 20
5.6. Verifiche periodiche	pag. 20
5.7. Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 21
5.8. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	pag. 22
<b>6. <u>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</u></b>	
6.1. Comunicazione	pag. 23
6.2. Formazione	pag. 23
<b>7. <u>SISTEMA DISCIPLINARE</u></b>	
7.1. Principi generali	pag. 24
7.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati	pag. 25
7.3. Misure nei confronti dei dirigenti	pag. 25
7.4. Misure nei confronti degli Amministratori	pag. 26
7.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale	pag. 26
7.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori	pag. 26
<b>8. <u>IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</u></b>	
<b>9. <u>CERTIFICAZIONE DI QUALITA', AMBIENTE E RESPONSABILITA' SOCIALE</u></b>	
<b>10. <u>FLESSIBILITA' DEL MODELLO</u></b>	
<b>11. <u>PARTI SPECIALI</u></b>	
11.1. Finalità delle parti speciali	pag. 27
11.2. Contenuti delle parti speciali	pag. 28

<b><u>PARTE SPECIALE PRIMA</u></b>	pag. 29
<i>Reati-presupposto</i> nei confronti della Pubblica Amministrazione (art.25 D.lgs. n. 231/2001) e reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.24 D.lgs. n. 231/2001)	
1. Finalità e struttura della parte speciale prima	pag. 30
2. Le fattispecie di <i>reati-presupposto</i> riconducibili alle tipologie dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 30
2.1. <i>Reati-presupposto</i> nei confronti della Pubblica Amministrazione	pag. 30
2.2. <i>Reati presupposto</i> di malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche	pag. 32
2.3. Processi Sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	pag. 33
2.4. Processi sensibili nell'ambito dei reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche	pag. 34
2.5. Principi generali di comportamento	pag. 34
2.6. Procedure specifiche relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione	pag. 35
2.7. Procedure specifiche relative alla domanda di erogazioni pubbliche	pag. 36
2.8. Ricorso a servizi di terzi	pag. 37
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 37
<b><u>PARTE SPECIALE SECONDA</u></b>	pag. 38
Reati societari (art.25-ter D.lgs. n. 231/2001)	
1. Finalità e struttura della parte speciale seconda	pag. 39
2. Le fattispecie di reati societari ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 39
2.1. Reati-presupposto	pag. 39
2.2. Processi sensibili	pag. 43
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 43
2.4. Procedure specifiche	pag. 47

3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 50
<b><u>PARTE SPECIALE TERZA</u></b>	
<i>Reati-presupposto</i> di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime colpose commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art.25-septies D.lgs. n. 231/2001)	pag. 51
1. Finalità e struttura della parte speciale terza	pag. 52
2. Le fattispecie dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza del lavoro ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 52
2.1. <i>Reati-presupposto</i>	pag. 52
2.2. Processi sensibili	pag. 53
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 54
2.4. Procedure specifiche	pag. 57
2.5. Ricorso a servizi di terzi	pag. 63
3. I controlli Organismo di Vigilanza	pag. 64
<b><u>PARTE SPECIALE QUARTA</u></b>	
Reati informatici e trattamento illecito di dati (art.24-bis D.lgs. n. 231/2001)	pag. 65
1. Finalità e struttura della parte speciale quarta	pag. 66
2. Le fattispecie di <i>reati-presupposto</i> riconducibili alla tipologia dei reati informatici e trattamento illecito di dati, ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 66
2.1. <i>Reati-presupposto</i>	pag. 66
2.2. Processi sensibili	pag. 68
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 69
2.4. Procedure specifiche	pag. 70
2.5. Ricorso a servizi di terzi	pag. 71
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 72
<b><u>PARTE SPECIALE QUINTA</u></b>	
	pag. 73

Reati concernenti ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art.25- <i>octies</i> D.lgs. n. 231/2001)	
1. Finalità e struttura della parte speciale quinta	pag. 74
2. Le fattispecie di <i>reati-presupposto</i> concernenti ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 74
2.1. <i>Reati-presupposto</i>	pag. 74
2.2. Processi sensibili	pag. 75
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 75
2.4. Procedure specifiche	pag. 75
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 76
<b><u>PARTE SPECIALE SESTA</u></b>	pag. 77
Reati-presupposto riconducibili alla violazione del diritto d'autore (art.25- <i>novies</i> D.lgs. n. 231/2001),	
1. Finalità e struttura della parte speciale sesta	pag. 78
2. Le fattispecie dei reati concernenti la violazione del diritto d'autore ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 78
2.1. <i>Reati-presupposto</i>	pag. 78
2.2. Processi sensibili	pag. 79
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 79
2.4. Procedure specifiche	pag. 80
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 80
<b><u>PARTE SPECIALE SETTIMA</u></b>	pag. 81
Reati ambientali (D.lgs. n. 231/2001)	
1. Finalità e struttura della parte speciale settima	pag. 82
2. Le fattispecie di reati ambientali ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 82
2.1. <i>Reati-presupposto</i> ambientali	pag. 82

2.2. Processi sensibili	pag. 86
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 87
2.4. Procedure specifiche	pag. 88
2.5. Ricorso a servizi di terzi	pag. 91
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 91
<b><u>PARTE SPECIALE OTTAVA</u></b>	
Impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno (art.25- <i>duodecies</i> D.lgs. n. 231/2001)	pag. 92
1. Finalità e struttura della parte speciale ottava	pag. 93
2. Le fattispecie di reati ambientali ritenute di rischio rilevante e i relativi processi sensibili	pag. 93
2.1. <i>Reati-presupposto</i>	pag. 93
2.2. Processi sensibili	pag. 94
2.3. Principi generali di comportamento	pag. 94
2.4. Procedure specifiche	pag. 94
3. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 95
<b><u>ALLEGATI</u></b>	
<b>Allegato "A"</b> D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 « <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> », nel testo attualmente vigente.	pag. 97
<b>Allegato "B"</b> Catalogo dei <i>reati-presupposto</i> e degli illeciti amministrativi da cui può derivare la responsabilità diretta delle società (e degli enti) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.	pag. 128
<b>Allegato "C"</b> Codice Etico.	pag. 134

## **PARTE GENERALE**

## 1. **IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI**

### 1.1. **Responsabilità diretta della società per talune tipologie di reato**

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, intitolato «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità diretta a carico delle società (e degli enti in genere) per alcuni reati (c.d. *reati-presupposto*)<sup>1</sup> commessi nell'interesse o a vantaggio della società (o dell'ente), da

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. *soggetti apicali*);
- persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *soggetti sottoposti alla direzione altrui*).

La commissione dei *reati-presupposto* da parte delle persone fisiche sopra indicate comporta una responsabilità penale diretta della società, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

L'estensione della responsabilità coinvolge nella punizione dei *reati-presupposto* le società (o gli enti) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. L'accertamento della responsabilità della società comporta l'irrogazione a carico della stessa di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche per i reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Infine, la responsabilità si estende anche ai delitti tentati (art. 26 D.lgs. 231).

Il testo del D.lgs. 231, aggiornato con le modifiche succedutesi nel tempo alla data odierna, è allegato sub "A".

### 1.2. **I reati-presupposto**

I *reati-presupposto* appartengono alle seguenti categorie:

---

<sup>1</sup> Il D.lgs. 231/2001, emanato in esecuzione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, contemplava in origine solo alcuni dei reati attualmente previsti. Il Decreto è stato successivamente modificato e integrato con l'inclusione di ulteriori reati, con i seguenti provvedimenti legislativi: Legge 23 novembre 2001 n. 409, D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, Legge 14 gennaio 2003 n. 7, Decreto Ministeriale 26 Giugno 2003 n. 201, Legge 11 Agosto 2003 n. 228, Legge 18 aprile 2005 n. 62, D.L. 27 luglio 2005 n.144 convertito con Legge 31 luglio 2005 n. 155, Legge 28 dicembre 2005 n. 262, Legge 9 gennaio 2006 n. 7, Legge del 6 febbraio 2006 n. 38, Legge 16 marzo 2006 n. 146, Legge 3 agosto 2007 n. 123, D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, Legge 18 marzo 2008 n. 48, Legge 9 aprile 2008 n. 81, Legge 15 luglio 2009 n. 94, Legge 23 luglio 2009 n. 99, D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121, D.lgs. 16 luglio 2012 n.109, Legge 6 novembre 2012, n. 190.

In prosieguo con il termine D.lgs. 231 (o D.lgs. 231/2001 o "Decreto") si intenderà il decreto originario come modificato nel tempo.

- 1.2.1. Malversazione e indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D.lgs. 231)
- 1.2.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231)
- 1.2.3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231)
- 1.2.4. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 25 D.lgs. 231)
- 1.2.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231)
- 1.2.6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231)
- 1.2.7. Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231)
- 1.2.8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231)
- 1.2.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D.lgs. 231)
- 1.2.10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231)
- 1.2.11. Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231)
- 1.2.12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231)
- 1.2.13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies D.lgs. 231)
- 1.2.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231)
- 1.2.15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231).
- 1.2.16. Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231).
- 1.2.17. Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 25-duodecies D.lgs. 231).

I singoli reati sono elencati in dettaglio nell'allegato "B".

### 1.3. **Le sanzioni**

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie, di varia gradazione, ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi o l'eventuale sospensione di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, per giungere nei casi estremi addirittura all'interdizione dall'esercizio dell'attività, con la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo

svolgimento dell'attività medesima. L'ultimo comma dell'art.6 del D.lgs. 231/2001 prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato, confisca che può essere disposta anche nella forma per equivalente.

Alla sanzione di natura interdittiva può affiancarsi, a discrezione del Giudice, la pubblicazione della sentenza, che è effettuata a spese della società, per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice e mediante affissione nel Comune dove si trova la sede principale della società.

## **2. ESONERO DA RESPONSABILITA'**

### **2.1. Condizioni perché la società possa essere esonerata da responsabilità**

L'articolo 6 del Decreto 231/2001 prevede che la società o ente possa beneficiare di esonero da responsabilità qualora la società o ente stesso dimostri:

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

### **2.2. Il modello di organizzazione gestione e controllo**

2.2.1. IGPDecaux S.p.A. (appreso per brevità indicata anche semplicemente come la "Società") ha pertanto adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di cui al presente documento) (di seguito per brevità indicato come il "Modello") ai fini della prevenzione della commissione di alcune specifiche tipologie di *reati-presupposto* previste dal D.lgs. 231/2001 da parte dei soggetti apicali, e degli altri soggetti di cui al par. 1.1., il cui rischio è ritenuto riscontrabile nello svolgimento dell'attività aziendale, e si è altresì dotata di un Codice Etico che contiene, fra l'altro, principi di comportamento tali da determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IGPDecaux S.p.A., la piena consapevolezza che la commissione di illeciti passibili di sanzione è fortemente censurata dalla Società e comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Il Modello è integrato dalle procedure (appreso indicate anche come "Protocolli") relative ai Processi Sensibili (come appreso definiti), sia preesistenti sia volta per volta emesse dagli amministratori esecutivi della Società.

La Società, inoltre, ha istituito l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e dei Protocolli nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello adottato da IGPDecaux S.p.A. è stato predisposto tenendo conto degli indirizzi forniti dalle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001» suggerite da Confindustria.

In relazione alle finalità perseguite il Modello e i Protocolli configurano un sistema strutturato ed organico di regole, procedure e attività di controllo volte a prevenire la commissione dei *reati-presupposto* e a incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di IGPDecaux S.p.A. con deliberazione in data 17 ottobre 2003 e successivamente aggiornato con deliberazioni rispettivamente in data 28 gennaio 2009 e 24 marzo 2013.

I Protocolli sono stati e saranno emanati dagli amministratori esecutivi.

Il Modello sarà suscettibile di modifiche e integrazioni secondo le medesime formalità con le quali è stato approvato.

2.2.2. Il Collegio Sindacale di IGPDecaux ha preso atto del Modello, formalizzando il proprio impegno ad osservarlo per quanto lo riguarda.

Il Collegio Sindacale, per i compiti che gli sono attribuiti dalla legge e per l'affinità professionale, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organismo di Vigilanza, oltre che degli organi e delle funzioni di controllo interno. Il Collegio pertanto deve essere sempre informato dell'eventuale (contestazione di) commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 nonché di eventuali carenze del Modello. Il Collegio Sindacale deve a sua volta tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza delle eventuali violazioni del Modello, anche solo tentate, di cui venisse a conoscenza nell'ambito del proprio mandato.

### 3. **LA COSTRUZIONE DEL MODELLO**

#### 3.1. **Struttura del Modello**

Il Modello, integrato dai Protocolli, intende disporre un sistema aziendale di prevenzione e gestione dei rischi efficace in relazione alle disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Il Modello, è costituito da una parte generale e da otto parti speciali, una per ciascuna categoria di *reati-presupposto* il rischio di commissione dei quali, dalle analisi compiute, è ritenuto concretamente riscontrabile nello svolgimento dell'attività aziendale.

#### 3.2. **La funzione del Modello e i principi ispiratori**

Scopo del Modello, integrato con i Protocolli, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) che abbia come obiettivo la prevenzione del rischio di commissione dei *reati-presupposto*.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, partner a vario titolo, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi di IGPDecaux S.p.A. anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare o di altra natura.

I punti qualificanti del Modello sono:

- a) l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
- b) l'assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- c) l'individuazione delle attività esposte al rischio di commissione dei reati-presupposto (c.d. processi sensibili) e la formalizzazione di procedure aziendali tali da regolamentare lo svolgimento di tali attività;
- d) l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) dotato di autonomia e indipendenza operativa per l'assolvimento dei compiti previsti dalla legge;
- e) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure del Modello;
- f) la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

### 3.3. Regole per l'approvazione del Modello e per il suo aggiornamento

Il Modello - in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.lgs 231/2001 - è un «atto di emanazione dell'organo dirigente» e, in quanto tale, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, integrato dai Protocolli, e di promuoverne l'aggiornamento da parte della Società al fine di adeguarlo ai mutamenti di normativa e di attività aziendale che dovessero sopravvenire.

Qualora dovessero rendersi necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

#### 4. **PROCESSI SENSIBILI IN IGPDECAUX S.p.A.**

##### 4.1. **Mappatura dei rischi**

La mappatura delle attività della Società da ritenersi a rischio, ossia delle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei *reati-presupposto*, ha portato alla individuazione dei Processi Sensibili.

Tale attività è stata effettuata attraverso:

- a) l'analisi dell'attività aziendale, anche mediante colloqui con l'Amministratore Delegato e con la prima linea di management;
- b) l'individuazione delle tipologie di reati-presupposto nelle quali si può incorrere nello svolgimento dell'attività aziendale;
- c) l'individuazione, attraverso la mappatura dei rischi, dei processi/funzioni nell'ambito dei quali tali reati-presupposto potrebbero essere commessi (Processi Sensibili) e il concreto livello di rischio di accadimento;
- d) l'analisi delle procedure/prassi esistenti attraverso l'esame della documentazione ad esse inerenti e a interviste con i soggetti chiave nell'ambito delle strutture;
- e) l'analisi dei sistemi di controllo/prevenzione in atto e l'individuazione delle azioni correttive da sviluppare ("gap analysis").

##### 4.2. **I Processi sensibili rilevanti individuati**

La Società ha come oggetto sociale e attività tipica quella di concessionaria di pubblicità.

Segue l'indicazione dei processi sensibili individuati nell'attività sociale.

###### 4.2.1. **Processi sensibili in relazione ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e ai reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni.**

Per quanto attiene i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Processi Sensibili rilevanti si riferiscono principalmente a: partecipazione a gare; attività commerciali di vendita di spazi pubblicitari; domande in genere volte ad ottenere licenze, permessi, autorizzazioni, e concessioni; rapporti con uffici ministeriali, regionali, provinciali, comunali, e uffici della PA in genere (a titolo meramente esemplificativo: Agenzia delle Entrate, GDF, enti previdenziali, ASL, Vigili del Fuoco, ecc.); assunzioni obbligatorie; attività concernenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro e la tutela dell'ambiente; ricorso a consulenti o società prestatrici di servizi che entrano in rapporto con la P.A. per conto della Società.

Tutto quanto sopra sia in sede di gestione ordinaria delle risorse sia nell'ambito delle attività ispettive della Pubblica Amministrazione.

I rischi di commissione dei reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni sono ritenuti sostanzialmente minimi in quanto la Società allo stato non richiede sovvenzioni o finanziamenti pubblici. Tuttavia, poiché ciò potrebbe verificarsi in futuro, si ravvisa l'opportunità di prevedere comunque una disciplina degli eventuali processi.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Prima.

#### 4.2.2. Processi Sensibili in relazione ai Reati Societari.

Per quanto attiene i reati societari, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi alla predisposizione delle comunicazioni sociali, siano esse obbligatorie per legge o di natura volontaria, relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio di esercizio, relazioni sulla gestione, prospetti, ecc.), nonché quelli riguardanti operazioni sul capitale, distribuzione di utili, operazioni di fusione o scissione, riassetti di natura organizzativa.

Inoltre, sono ravvisabili i rischi di commissione del reato di corruzione fra privati, con riferimento principalmente alle attività commerciali della Società, ma anche con riferimento ai soggetti terzi incaricati dalla Società di svolgere determinate prestazioni di servizi.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Seconda.

#### 4.2.3. Processi Sensibili in relazione ai Reati di Omicidio e Lesioni colpose commessi con violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene i reati commessi con violazione della normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi a: svolgimento di attività di ufficio generiche diurne con utilizzo di personal computer con videoterminali, stampanti, fax, fotocopiatrici; utilizzo di automezzi aziendali; attività di archiviazione di documentazione cartacea presso le sedi aziendali; attività di lavorazione di materiale pubblicitario con utilizzo di macchinari; attività di deposito, smistamento e spedizione di materiale pubblicitario con utilizzo di macchine e attrezzature per la movimentazione di materiali; attività di carico, scarico e trasporto di materiale pubblicitario in ambienti interni ed esterni all'azienda da parte di personale interno o tramite corrieri esterni; attività di manutenzione macchinari, attrezzature ed impianti aziendali da parte di aziende esterne qualificate; attività di assemblaggio di impianti pubblicitari ed elementi di arredo urbano; attività di affissione, manutenzione e pulizia della pubblicità in ambienti esterni all'azienda eseguite da personale interno ed esterno; attività di installazione, manutenzione e pulizia di elementi di arredo urbano eseguite da personale interno ed esterno; gestione dei rifiuti civili e industriali; attività di sorveglianza gestita da società esterne.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Terza.

#### 4.2.4. Processi Sensibili in relazione ai reati informatici e trattamento illecito di dati.

Per quanto attiene i reati informatici e i delitti per violazione della normativa sulla tutela della *privacy*, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi a: gestione di strutture, sistemi e servizi informatici; installazione di apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; predisposizione di documenti informativi; trattamento illecito di dati (D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196).

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Quarta.

- 4.2.5. Processi sensibili in relazione a *reati-presupposto* concernenti ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita.

Per quanto attiene i reati *reati-presupposto* relativi a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita i Processi Sensibili rilevanti riguardano gli investimenti e gli acquisti.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Quinta.

- 4.2.6. Processi Sensibili in relazione ai *reati-presupposto* concernenti “*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*”.

Per quanto attiene i delitti in materia di diritti d'autore è ritenuto sussistere un rischio di commissione del reato di illecito utilizzo di *software*.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Sesta.

- 4.2.7. Processi Sensibili in relazione ai *reati-presupposto* concernenti i reati ambientali.

I Processi Sensibili afferenti ai reati ambientali riguardano principalmente: le lavorazioni effettuate dalla società; la gestione e lo smaltimento di rifiuti, di inchiostri (toner) e di apparecchiature elettroniche; la gestione delle emissioni in atmosfera; la gestione delle acque reflue; la gestione di eventi potenzialmente contaminanti; la gestione di apparecchi e impianti che contengono sostanze lesive dell'ozono.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Settima.

- 4.2.8. Processi Sensibili in relazione al reato di “*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”.

I Processi Sensibili relativi al reato di cui trattasi riguardano essenzialmente l'eventuale ricorso ai servizi di agenzie interinali o di società cooperative dei cui servizi la Società potrebbe avvalersi.

Per un'analisi dettagliata delle singole fattispecie si rimanda alla Parte Speciale Ottava.

- 4.2.9. Processi Sensibili in relazione agli altri *reati-presupposto* ed illeciti amministrativi contemplati dalla normativa.

Per quanto attiene gli altri *reati-presupposto* e gli illeciti amministrativi non espressamente menzionati nei paragrafi che precedono, la Società ha riscontrato che nello svolgimento

dell'attività sociale non sono ravvisabili rischi rilevanti di commissione degli stessi; verrà comunque svolta un'attività di monitoraggio costante.

La Società ha comunque adottato un Codice Etico nel quale si afferma, fra l'altro, il principio generale di comportamento che chiunque operi per conto della Società deve agire - nella gestione degli affari e nei rapporti con i terzi - nel rispetto della normativa in vigore.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello e la violazione alle disposizioni ivi contenute comporta l'irrogazione di sanzioni come in prosieguo specificato.

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1. Istituzione e requisiti per la nomina**

La Società, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.lgs. 231/2001, istituisce l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) che ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi della società, sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, integrato dai Protocolli, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere a struttura monocratica o a struttura collegiale, in quest'ultimo caso composto da due o più membri, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, e gode di autonomia e indipendenza operativa per l'assolvimento dei compiti attribuitigli dalla legge e dal Modello.

Nel caso di struttura collegiale l'O.d.V. approva il regolamento per il proprio funzionamento.

In caso di struttura collegiale, almeno uno dei componenti dell'O.d.V. va individuato in un soggetto che non sia legato da alcun rapporto di dipendenza con IGPDecaux o società controllanti o da essa controllate o sotto il medesimo controllo.

I componenti dell'O.d.V. devono essere dotati di adeguata professionalità ed esperienza in materia aziendale, giuridica, contabile, fiscale, o in alcune di esse, nonché essere in possesso dei requisiti di indipendenza ed onorabilità previsti dalla normativa di legge applicabile per i componenti del Collegio Sindacale di IGPDecaux.

Non può ricoprire la veste di componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dalla carica:

- chi si trovi nelle condizioni di cui all'art.2382 cod. civ.<sup>2</sup> ovvero chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- chi abbia riportato condanna con sentenza non irrevocabile per *reati-presupposto* previsti nel D.lgs. 231 del 2001;

---

<sup>2</sup> Ovvero chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

- gli amministratori non indipendenti, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società e delle società da questa controllate.

L'O.d.V. riporta direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'O.d.V., pertanto, nella loro qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere ai propri compiti con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

## **5.2. Nomina, durata, sostituzione, compenso e dotazione finanziaria**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società che ne definisce la struttura, nomina i componenti e stabilisce il compenso per i componenti stessi.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente una dotazione finanziaria, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale l'O.d.V. può disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento dei compiti ad esso attribuiti.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni dalla nomina e i suoi componenti possono essere in tutto o in parte rinominati.

I componenti dell'O.d.V., all'atto dell'accettazione della nomina, dichiarano di essere in possesso dei requisiti e di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità di cui al paragrafo 5.1, essendo tenuti a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita dei requisiti o l'insorgenza delle condizioni di incompatibilità.

In caso di impedimento dell'O.d.V. monocratico o di uno o più componenti dell'O.d.V. collegiale ad esercitare le proprie funzioni per un periodo superiore a due mesi, l'O.d.V. ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione che procederà a una nuova nomina o alla sostituzione dei componenti indisponibili.

## **5.3. Decadenza e revoca**

La perdita dei requisiti per la nomina nell'O.d.V. costituisce motivo di decadenza dalla carica per i singoli componenti, ma, in caso di O.d.V. collegiale, non comporta la decadenza dell'intero O.d.V.

La revoca dell'O.d.V. o di singoli componenti può essere disposta dal Consiglio di Amministrazione per giustificati motivi, sentito il Collegio Sindacale.

## **5.4. Compiti**

5.4.1. All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello e dei Protocolli da parte dei soggetti che vi sono tenuti (quali dipendenti, consulenti e partner a vario titolo della società);

- b) sull'effettività e adeguatezza del Modello e dei Protocolli, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei *reati-presupposto*;
- c) sull'aggiornamento del Modello, e dei Protocolli, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative e/o aziendali nonché nel caso in cui vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso e/o dei protocolli.

5.4.2. Su un piano più specificamente operativo l'O.d.V., ferma la facoltà di disciplinare in via autonoma la propria attività, svolge comunque i seguenti compiti:

- a) attivare le procedure di controllo che consentano di verificare l'effettiva operatività del Modello e dei Protocolli; restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea").
- b) effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- c) coordinarsi con le diverse funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- d) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello e dei Protocolli;
- e) effettuare verifiche, sia periodiche programmate sia senza preavviso, su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. o tenute a sua disposizione;
- g) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello e nei Protocolli per le diverse tipologie di reato e di illecito amministrativo;
- h) riferire periodicamente agli organi sociali di IGPDecaux in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività ex D.lgs. 231/2001;
- i) segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali inosservanze rilevate e proporre l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio.
- j) tenere, ove se ne presenti la necessità ogni opportuno contatto, anche ricevendo ed effettuando segnalazioni, con gli O.d.V. delle singole società che partecipano al capitale sociale di IGPDecaux o da quest'ultima controllate o con essa sottoposte a comune controllo.

- 5.4.3. Nell'espletamento dei propri compiti, ciascun componente dell'O.d.V. ha libero accesso, presso qualsiasi funzione aziendale di IGPDcaux, ad ogni informazione, dato e documentazione ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, senza necessità di alcun consenso preventivo.
- 5.4.4. L'O.d.V. può avvalersi per lo svolgimento delle sue attività - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di qualsiasi struttura di IGPDcaux (o di società appartenenti al medesimo Gruppo ed in base ad accordi di servizio) ovvero, qualora ne ravvisi la necessità, di consulenti esterni.
- 5.4.5. Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando tuttavia che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

## 5.5. Attività e Reporting

L'O.d.V. ha tre linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- c) una terza di carattere eventuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nei casi in cui, al di fuori delle attività di controllo periodico, l'O.d.V. (i) venga comunque a conoscenza di comportamenti in violazione delle procedure previste dal Modello e/o dai Protocolli, ovvero di altri comportamenti che integrino o possano integrare ipotesi di reato o di illecito amministrativo, o (ii) ritenga necessario od opportuno che la Società proceda all'aggiornamento del Modello.

E' cura dell'O.d.V. preparare periodicamente un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale.

L'O.d.V. si coordinerà con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici. Degli incontri verrà redatto verbale e copia dei verbali verrà custodita dall'O.d.V. e dagli organismi interessati.

## 5.6. Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello e dei Protocolli saranno svolte periodicamente secondo le scadenze che l'O.d.V. riterrà opportuno fissare, ovvero anche in modo non programmato. L'O.d.V. potrà effettuare specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio, ovvero altre attività di controllo che ritenga necessarie od opportune.

## 5.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

5.7.1. Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e dei Protocolli deve essere data obbligatoriamente, ed in modo tempestivo, informativa all'Organismo di Vigilanza circa tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

- a) richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i *reati-presupposto* previsti dal D.lgs. 231/2001, ovvero per i procedimenti amministrativi relativi agli illeciti richiamati dall'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998;
- b) provvedimenti e/o comunicazioni 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-presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero per i procedimenti amministrativi relativi agli illeciti richiamati dall'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998;
- c) le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello e dei Protocolli, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- d) i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/01;
- e) notizie relative ad eventuali violazioni alle procedure gestionali e di controllo richiamate anche indirettamente dal Modello e/o dai Protocolli.

Coloro che effettuano comunicazioni all'O.d.V. in funzione dell'obbligo di informazione di cui al par. l'art. 6, co. 2, lett. d) del D.lgs. 231/2001 non possono subire alcuna conseguenza negativa in dipendenza di tale comportamento, che costituisce l'adempimento di un obbligo normativo, eccezion fatta per l'ipotesi che sia accertato che il soggetto, che ha effettuato la comunicazione, fosse in quel momento consapevole della falsità o della non rispondenza al vero dell'informazione riferita all'O.d.V.

5.7.2. E' inoltre cura di tutte le funzioni aziendali fornire periodica informativa all'O.d.V., relativamente, ad esempio, a:

- a) decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali IGPDecaux è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;

- c) notizie e documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- d) il sistema di deleghe di IGPDcaux;
- e) indicatori di anomalia relativi al controllo di gestione, all'amministrazione e alle attività di tesoreria;
- f) documentazione inerente il progetto di bilancio;
- g) operazioni inerenti il capitale sociale;
- h) operazioni straordinarie, quali ad esempio fusioni, scissioni, scorpori;
- i) criticità o conflitti di interesse riscontrati nell'ambito della gestione di informazioni privilegiate;
- j) documentazione relativa all'identificazione e valutazione dei rischi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- k) risultati delle attività di verifica, non conformità e problematiche specifiche inerenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) infortuni occorsi al personale.

E' altresì cura delle funzioni aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'O.d.V., come previsto anche dai Protocolli e dalle prassi operative in essere.

L'O.d.V. può comunque richiedere in piena autonomia a qualunque funzione o struttura aziendale ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni.

## 5.8. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

5.8.1. Le segnalazioni possono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, scegliendo tra i seguenti canali di comunicazione riservati:

- a) invio di una e-mail all'indirizzo (riservato all'Organismo di Vigilanza e non accessibile terzi): [organismodivigilanza@igpdcaux.it](mailto:organismodivigilanza@igpdcaux.it)
- b) invio di una lettera, affrancata con Posta Prioritaria e con apposizione sulla busta della dicitura "Personale e Strettamente Riservato", al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza  
 IGPDcaux S.p.A.  
 Strada 3, Palazzo B  
 20090 Assago

- 5.8.2. Tutte le segnalazioni saranno gestite secondo criteri atti ad assicurare la massima riservatezza, sia al momento del ricevimento, sia nelle fasi dei successivi approfondimenti da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- 5.8.3. Coloro che effettuano comunicazioni all'O.d.V. in funzione dell'obbligo di informazione di cui all'art. 6, co. 2, lett. d) del D.lgs. 231/2001 non possono subire alcuna conseguenza negativa in dipendenza di tale comportamento, che costituisce l'adempimento di un obbligo normativo, eccezion fatta per l'ipotesi che sia accertato che il soggetto, che ha effettuato la comunicazione, fosse in quel momento consapevole della falsità o della non rispondenza al vero dell'informazione riferita all'O.d.V.
- 5.8.4. La possibilità di segnalazione qui descritta va intesa come uno strumento di tutela di un bene comune riconducibile alla stabilità ed al corretto funzionamento della Società.

## 6. **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

### 6.1. **Comunicazione**

Ai fini dell'efficacia del Modello è obiettivo di IGPDecaux assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili. Analoga conoscenza, secondo analoghi criteri, deve essere assicurata ai Protocolli.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dalla Direzione del Personale insieme con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello e dei Protocolli.

### 6.2. **Formazione**

- 6.2.1. L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

IGPDecaux prevede pertanto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

Un'informativa specifica sul Modello è inserita nella lettera di assunzione per tutti i neo assunti ed inoltre, sul sito intranet della Società, è dedicata all'argomento una specifica sezione che viene aggiornata periodicamente, sulla base delle evoluzioni della normativa e/o aggiornamenti del Modello.

6.2.2. Ai fini dell'attuazione del Modello, le funzioni Direzione del Personale e Sistemi Informativi organizzano la formazione del personale.

La formazione viene effettuata secondo le modalità che seguono.

a) Amministratori, personale dirigente e/o con poteri di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico, a cui partecipano, di volta in volta, tutti gli eventuali nuovi amministratori e i neo assunti con la qualifica di dirigente, o dotati di poteri di rappresentanza..

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione provvedono a curare la diffusione del Modello e, per i soggetti interessati ai relativi Processi Sensibili, dei Protocolli.

b) Altro personale

La formazione del restante personale avviene sia sulla base di una nota informativa interna, che, per i neo assunti, viene allegata alla lettera di assunzione, sia sulla base di un seminario di formazione iniziale.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione provvedono a curare la diffusione del Modello e, per i soggetti interessati ai relativi Processi Sensibili, dei Protocolli.

c) Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (agenti, procacciatori di affari, fornitori, consulenti, partner, ecc.) che hanno rapporti contrattuali con la stessa, sono opportunamente informati in merito all'adozione da parte della Società del Modello.

Viene inoltre, chiesto loro l'impegno di rispettare i principi contenuti nei suddetti documenti.

I contratti che regolano i rapporti con i suddetti soggetti terzi dovranno per quanto possibile vedere l'inserimento di specifiche clausole che consentono alla Società la facoltà di risolvere il contratto qualora gli stessi violino le disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (a tal proposito si veda il successivo § 7.6 Misure nei confronti di consulenti e partner/fornitori).

## 7. **SISTEMA DISCIPLINARE**

### 7.1. **Principi generali**

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Il sistema sanzionatorio relativo alle violazioni del Modello, per quanto attiene il personale dipendente, sarà inserito nel Codice Disciplinare aziendale.

## 7.2. **Sanzioni per i lavoratori subordinati**

Ai lavoratori subordinati (dirigenti esclusi) si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di *rimprovero scritto, multa o sospensione* il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adottati, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- b) incorre nel provvedimento di *licenziamento* il lavoratore che, nell'espletamento dei Processi Sensibili,
  - compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un *reato-presupposto*, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro,
  - o,
  - abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati ovvero l'applicazione irrevocabile della sanzione amministrativa per uno degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa vigente.

Il sistema sanzionatorio fa riferimento ai diversi contratti di categoria eventualmente applicabili.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dalla Direzione aziendale conferiti i relativi poteri.

### **7.3. Misure nei confronti dei dirigenti.**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività nell'ambito dei Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

### **7.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale proposta all'assemblea dei soci di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, con esclusione dei soggetti coinvolti, nonché al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi.

### **7.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Collegio Sindacale, l'O.d.V. ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale proposta all'assemblea dei soci di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, con esclusione dei soggetti coinvolti.

### **7.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori.**

La commissione dei *reati-presupposto* da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

## **8. II SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

All'O.d.V. devono essere comunicati il sistema di deleghe adottato da IGPDecaux, ogni successiva modifica, nonché le verifiche sul sistema di deleghe che fossero effettuate dalle funzioni competenti.

## 9. **CERTIFICAZIONE DI QUALITA', AMBIENTE E RESPONSABILITA' SOCIALE**

La Società ha ottenuto per la propria attività, da accreditati certificatori le certificazioni di Qualità, ambiente e responsabilità sociale [rispettivamente: UNI EN ISO 2008 (ISO 9001:2008); UNI EN ISO 14001:2004 (ISO 14001:2004); *Social Accountability* 8000:2008] adottando a tal fine i Manuali Qualità e le procedure ivi elencate.

La Società provvederà a mantenere i documenti di sistema aggiornati, nonché ad integrarli ove necessario, al fine di incrementare la qualità dei servizi offerti e di mantenere la certificazione.

La documentazione di sistema è conservata agli atti delle risorse umane ed è consultabile nella rete *intranet* della Società; essa costituisce, insieme con le procedure ivi previste, parte integrante del Modello, al pari delle modifiche e integrazioni che saranno volta per volta adottate, e viene comunicata al personale tenuto ad osservarla.

## 10. **FLESSIBILITA' DEL MODELLO**

IGPDcaux si riserva di adottare, per lo svolgimento di attività connesse ai Processi Sensibili specifici delle singole realtà, eventuali procedure più specifiche o di maggiore tutela.

In tal senso il Modello non è da intendersi come una entità statica, ma verrà continuamente adeguato sia in relazione alle modifiche organizzative di processo che la società si troverà ad affrontare, sia con riferimento alle eventuali modifiche normative che dovessero intervenire, sia, infine, in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso e dei Protocolli.

## 11. **PARTI SPECIALI**

### 11.1. **Finalità delle parti speciali**

Le parti speciale intendono indicare, per ciascuna tipologia di *reato-presupposto* e di illecito amministrativo considerata come ipotizzabile all'interno della Società, i seguenti aspetti:

- Le fattispecie di reato
- Le regole generali aziendali
- I processi sensibili
- Le procedure specifiche che regolano la materia, da rispettarsi da parte dei destinatari del Modello
- I controlli dell'Organismo di Vigilanza

## 11.2. Contenuti della parti speciali

Le Parti speciali riguardano rispettivamente: (i) i *reati-presupposto* nei confronti della Pubblica Amministrazione (art.25 D.lgs. n. 231/2001) nonché i reati di malversazione e indebita percezione di erogazioni (art.24 D.lgs. n. 231/2001), (ii) i reati societari (art.25-*ter* D.lgs. n. 231/2001), (iii) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime colpose commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art.25-*septies* D.lgs. n. 231/2001), (iv) i reati informatici e trattamento illecito di dati, nonché i delitti di violazione della normativa sulla tutela della *privacy* (art.24-*bis* D.lgs. n. 231/2001), (v) i reati concernenti ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art.25-*octies* D.lgs. n. 231/2001), (vi) i *reati-presupposto* concernenti delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-*novies* D.lgs. n. 231/2001), (vii) i reati ambientali (art.25-*undecies* D.lgs. n. 231/2001) e (viii) l'impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno (art.25-*duodecies* D.lgs. n. 231/2001).

11.3. Le procedure e i Protocolli relativi ai Processi Sensibili costituiscono parte integrante ed effettiva del Modello.

