



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

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
e successive modifiche ed integrazioni**

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 31 marzo 2022*

# SOMMARIO

<b>PARTE GENERALE</b> .....	4
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	4
<b>2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO</b> .....	5
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI ADVANCING TRADE S.P.A. – LE SOCIETÀ DEL GRUPPO</b> .....	6
<b>3.1 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO</b> .....	7
<b>3.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI NELL’AMBITO DI AREE E ATTIVITÀ “SENSIBILI”</b> .....	7
<b>4. CODICE ETICO DEL GRUPPO ADVANCING TRADE S.P.A.</b> .....	8
<b>5. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO</b> .....	8
<b>5.1 CRITERI</b> .....	8
<b>5.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</b> .....	8
<b>5.3 PROCESSI REGOLAMENTATI</b> .....	9
<b>Parte Speciale A</b> .....	9
<b>Parte Speciale B</b> .....	10
<b>Parte Speciale C</b> .....	10
<b>Parte Speciale D</b> .....	11
<b>Parte Speciale E</b> .....	11
<b>Parte Speciale F</b> .....	12
<b>Parte Speciale G</b> .....	12
<b>REATI PRESUPPOSTO DIFFICILMENTE CONFIGURABILI PER AT SPA</b> .....	12
<b>6. DESTINATARI</b> .....	13
<b>7. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	14
<b>8. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO</b> .....	14
<b>8.1. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO</b> .....	15
<b>8.2. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	15
<b>8.3. VERIFICA DELL’EFFICACIA E DELL’ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	16
<b>8.4. FLUSSI INFORMATIVI ALL’ODV</b> .....	16
<b>8.5. WHISTLEBLOWING</b> .....	17
<b>9. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	18
<b>9.1 PRINCIPI GENERALI</b> .....	18
<b>9.2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</b> .....	18
<b>9.3. IMPIEGATI E OPERAI</b> .....	19
<b>9.3.1. Violazioni</b> .....	19
<b>9.3.2. Sanzioni</b> .....	19
<b>9.4 VERTICE AZIENDALE</b> .....	20
<b>9.4.1. Violazioni</b> .....	21

<b>9.4.2. Misure di tutela</b> .....	21
<b>9.5 COLLABORATORI E CONSULENTI</b> .....	21
<b>9.5.1 Violazioni</b> .....	21

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” è entrato in vigore nel nostro paese il 4 luglio dello stesso anno, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11).

L’emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali ed ha introdotto, per la prima volta, nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell’ente a seguito della commissione di una serie tassativa di reati od illeciti amministrativi da parte di soggetti legati con l’ente stesso da un rapporto funzionale.

Il testo originario del Decreto prendeva in considerazione una griglia limitata di reati dalla cui commissione scaturiva la conseguente ed autonoma responsabilità amministrativa per l’ente.

Successivamente, l’elenco delle fattispecie rilevanti è stato sempre più ampliato e ricomprende, ad oggi, numerose ipotesi di reato che di seguito formeranno oggetto di analitica descrizione.

La responsabilità dell’ente sussiste qualora il reato o l’illecito amministrativo siano commessi nel suo interesse o vantaggio (art. 5, comma I).

L’ente non rimane coinvolto, viceversa, nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma II).

Il rapporto funzionale che lega alla persona giuridica l’autore delle violazioni può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

Qualora l’autore del reato o dell’illecito amministrativo sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente, a carico di quest’ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità.

Quanto sopra in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente.

Non vi è una presunzione di responsabilità a carico dell’impresa qualora l’autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, in quest’ultimo caso, il Decreto ricollega il coinvolgimento dell’ente ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale (art. 7, comma I).

L’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza non ricorre se “*L’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione...*” (art. 7, comma II).

La responsabilità dell’ente si aggiunge e non sostituisce in ogni caso quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale.

Il soggetto deputato all’accertamento della responsabilità amministrativa e all’applicazione delle sanzioni nei confronti dell’ente è il Giudice penale competente per i reati (c.d. reati presupposto) che riguardano le persone fisiche (art. 36) e si osservano, in quanto applicabili, le norme del codice di procedura penale (art. 34).

Il legislatore ha previsto inoltre un sistema sanzionatorio che comporta, in caso di declaratoria di responsabilità, l’applicazione alla persona giuridica sempre di una sanzione pecuniaria determinata in base ad un sistema per quote (art. 10).

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi specificamente previsti dalla norma (art. 13), sanzioni interdittive (art. 9, comma II) quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto, inoltre, prevede che le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini preliminari (art. 45).

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19).

Infine, l'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare la pubblicazione della sentenza di condanna, una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza (art. 18).

Il Giudice, al verificarsi di specifiche condizioni, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un Commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (art. 15).

Il profitto che deriva dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'ente può essere chiamato a rispondere per condotte che si sono consumate all'estero a condizione che: a) il soggetto che agisce sia funzionalmente legato allo stesso; b) l'ente abbia la sede principale in Italia; c) nei confronti della persona fisica non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

Tale disciplina si applica anche alle società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

## **2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

---

Il presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si fonda su di una carenza organizzativa che rende possibile la commissione di un reato.

Il Decreto Legislativo prevede per l'ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità se (art. 6, comma I):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "*modelli di organizzazione, di gestione e di controllo*" idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito *eludendo fraudolentemente* i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi è stata *omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

La rilevanza del Modello Organizzativo è quindi duplice, da una parte funge da criterio di esclusione della punibilità (se adottato efficacemente prima del sorgere della "patologia"); dall'altra rappresenta uno strumento per attenuare le conseguenze sanzionatorie conseguenti all'accertamento della responsabilità.

Il Modello Organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello stesso e prevede, altresì, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei destinatari delle prescrizioni in esso contenute.

### **3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI ADVANCING TRADE S.P.A. – LE SOCIETÀ DEL GRUPPO**

---

Advancing Trade S.p.A., di seguito per brevità denominata AT S.p.A., con l'adozione del Modello Organizzativo, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento nonché di protocolli che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto e dalle successive modificazioni intervenute, al fine di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi.

AT S.p.A. fa parte del Gruppo WCMG e opera nel settore della gestione del credito dal 1985. La società fornisce servizi a copertura dell'intero ciclo del credito definendo con i propri clienti servizi su misura, a seconda dei seguenti obiettivi: minimizzazione del rischio di insolvenza, diminuzione del DSO, ottimizzazione del cash flow, recupero stragiudiziale, giudiziale e acquisto di crediti.

Ha una presenza internazionale diretta in 8 Paesi Europei e 11 sedi tra Headquarter e call center.

AT S.p.A. controlla le seguenti società:

- **AT NPL'S S.p.A.**, iscritta all'albo unico ex art. 106 T.U.B., la quale fornisce servizi di concessione di finanziamenti., erogati nella forma di:
  - a) acquisto di crediti a titolo oneroso;
  - b) credito ipotecario;
  - c) attività di concessione di finanziamenti a terzi, limitatamente alla novazione o alla modifica delle condizioni contrattuali già esistenti;
  - d) attività di riscossione ed incasso di crediti (sub-servicing) senza attribuzione di alcun rischio derivante dall'attività di cartolarizzazione.La società svolge altresì attività strumentali o connesse a quelle summenzionate, quali l'attività di factoring e l'attività di gestione e recupero di crediti sia propri sia per conto terzi.
- **AT ETRURIA CONTACT S.r.l.**, che ha per oggetto:
  - a) l'attività di sollecito e recupero crediti;
  - b) i servizi di comunicazione in grado di supportare attività relative alla prestazione di servizi di aziende pubbliche private, consorzi, associazioni e studi professionali singoli o associati, in tutte le attività connesse alla relazione con il cliente/cittadino;

- c) i servizi di risposta a cliente/utente (per indagini sul grado di soddisfazione per prodotti e servizi ed assistenza tecnica);
  - d) i servizi di chiamata cliente/utente, attuali e potenziali (attività di promozione a distanza, telefonica, postale o con altri mezzi telematici di contatto);
  - e) l'attività di centro di contatto per offerta di informazioni, attivazione di servizi, fornitura di assistenza tecnica, servizi di prenotazione, organizzazione di attività promozionali e relative vendite;
  - f) l'attività di indagini e ricerche (ricerche di mercato e studi di settore).
- **AT PHONE S.r.l.**, la quale ha per oggetto la gestione telefonica del credito, con ciò intendendosi lo svolgimento, con mezzi telefonici o telematici, di tutte quelle attività finalizzate alla più celere trasformazione in liquidità di crediti di terzi.

AT S.p.A. ha elaborato il proprio Modello Organizzativo al termine di un processo nel corso del quale ha tenuto conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, delle Linee Guida elaborate da Confindustria, così come aggiornate nel tempo, e della giurisprudenza formatasi in materia.

Il Modello vuole dettare indicazioni generali anche per le singole società del gruppo anzi descritte le quali rimangono peraltro libere avendo una autonoma soggettività giuridica di adottare nell'ambito e con l'ausilio dei suddetti criteri un Modello Organizzativo ad hoc ed istituire propri Organismi di Vigilanza.

Il presente Modello Organizzativo di AT S.p.A. (di seguito, per brevità, il "Modello") si compone di una Parte Generale e di una serie di Parti Speciali che individuano e regolano i Processi a Rischio.

### **3.1 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

Il presente documento è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I, lett. a), del Decreto) e le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse quindi alla competenza del Consiglio di Amministrazione di AT S.p.A..

Tra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Inserimento nel modello di ulteriori parti speciali.
- Soppressione di alcune parti del Modello.
- Modifica della struttura dell'Organismo di Vigilanza.
- Individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto.
- Aggiornamento del presente documento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale.

### **3.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI NELL'AMBITO DI AREE E ATTIVITÀ "SENSIBILI"**

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, la cui natura e attività verrà meglio descritta in altra parte del presente Modello.

Il Consiglio d'Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie.

L'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

## **4. CODICE ETICO DEL GRUPPO ADVANCING TRADE S.P.A.**

---

AT S.p.A. ha elaborato un Codice Etico unico per tutte le società del Gruppo, che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale e ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della società.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico le quali sono integrate e compatibili con il codice di condotta UNIREC.

## **5. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO**

---

### **5.1 CRITERI**

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

AT S.p.A. ha svolto conseguentemente un'analisi delle attività aziendali, dei processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree, nonché delle procedure di controllo esistenti.

Tale analisi è stata condotta da AT S.p.A. avvalendosi anche di professionisti esterni attraverso l'esame dell'attività e della principale documentazione aziendale (procure, disposizioni organizzative, ecc.), nonché attraverso una serie di interviste con i principali responsabili delle diverse funzioni.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, AT S.p.A. ha provveduto:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i reati e gli illeciti amministrativi contemplati dalla normativa;
- b) ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- c) ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessate;
- d) a definire e, all'occorrenza ad adeguare, le procedure di controllo interne.

### **5.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del Decreto che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, la società, in considerazione anche della natura preponderante delle proprie attività ha in essere uno specifico protocollo denominato "*Gestione degli aspetti finanziari dell'attività (Incassi e pagamenti)*".

La controllata AT NPL'S S.p.A. ha adottato inoltre dal 2016 una dettagliata procedura interna di regolamento del processo del credito la quale è successivamente stata adottata e uniformata per la capogruppo AT S.p.A..

La suddetta procedura regola in sintesi, per le varie tipologie di transazioni, i soggetti coinvolti e i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo / contabile.

### **5.3 PROCESSI REGOLAMENTATI**

Al termine delle verifiche di cui al punto 5.1, AT S.p.A. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi reati e/illeciti amministrativi e cioè i cosiddetti processi a rischio.

Nel presente Modello Organizzativo risultano individuate come processi a rischio in relazione al Decreto Legislativo e, conseguentemente, regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi, le seguenti aree di attività:

#### **Parte Speciale A**

In questa parte vengono inserite le fattispecie previste in articoli diversi del Decreto e riferite a ipotesi che possano riguardare i reati contro la Pubblica Amministrazione.

**Articoli 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato e di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche) e 25 (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione) del Decreto Legislativo.**

Con riguardo alle predette fattispecie di reato il rischio, in considerazione dell'attività aziendale, è da considerarsi moderato; AT S.p.A. ha partecipato saltuariamente a bandi anche europei ed è munita di certificazione ISO 37001 in materia di corruzione.

**Articolo 25-decies del Decreto Legislativo (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) in relazione all'art. 377-bis c.p..**

La gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria è stata valutata quale attività potenzialmente a rischio di commissione del reato di intralcio alla giustizia.

Il rischio comunque è anche in questo caso moderato in quanto possono intervenire occasionalmente richieste da parte della polizia giudiziaria in relazione a documenti recepiti a sostegno del credito e a rapporti intrattenuti con indagati.

**Articolo 25-duodecies, modificato dalla Legge 161/2017 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), in relazione all'art. 22 comma 12, D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. T.U.I.**

Riguarda l'attività di selezione, assunzione e gestione del personale.

Il rischio viene definito moderato per AT S.p.A. e potrebbe riguardare soprattutto operatori telefonici assunti con contratti di collaborazione.

È presente una procedura interna per la gestione delle risorse umane.

Si segnala in merito, quale ipotesi residuale, anche il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (ex. art 25-*quinquies*, introdotto dalla Legge 199/2016) rientrante nella categoria dei reati contro la personalità individuale.

## **Parte Speciale B**

**Articolo 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati) in relazione agli artt. 491 bis, 615 ter, 615 quater, 615 quinquies, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies e 640 quinquies c.p., 171 bis L.d.A. modificati dalla Legge 133/2019.**

Le suddette violazioni si riferiscono in particolare alla gestione e utilizzo dei sistemi informatici aziendali.

Questa attività merita nello specifico particolare attenzione, essendo il rischio qualificato come importante, ed è soggetta conseguentemente a dettagliate procedure aziendali.

La capogruppo è dotata di certificazione ISO 27001 e di apposito regolamento privacy in ottemperanza al GDPR.

Oltre alla certificazione ISO 27001 la società, tenuto conto delle ulteriori finalità del Modello, adotta procedure volte a evitare danni interni o ai sistemi aziendali e a prevenire che persone interne all'azienda causino danni all'esterno o su sistemi di altre aziende o enti.

Viene eseguito con cadenza annuale un *vulnerability assessment*, che permette di identificare e risolvere eventuali vulnerabilità dei sistemi informatici della società, impedendo così il loro sfruttamento dall'esterno per attività fraudolente.

Verrà inoltre eseguito con cadenza annuale un *penetration test* per eliminare possibili accessi dall'esterno.

Sono presenti presidi fisici per il controllo degli accessi all'infrastruttura (firewall) e presidi logici su ogni apparecchio (antivirus, antiransomware), controllati in maniera centralizzata.

Sono state adottate misure specifiche per impedire la fuoriuscita non autorizzata di dati (ad esempio tramite blocco delle porte USB), disciplinate da apposite policy di rete.

Vengono effettuati *back-up* giornalieri di tutti i dati e verrà implementata la registrazione dei *log* su base forense.

La procedura di utilizzo delle risorse informatiche fornisce indicazioni sul corretto uso e aggiornamento delle password e, più in generale, sull'utilizzo delle apparecchiature fornite ai dipendenti.

Oltre all'attività di prevenzione sopra descritta, la società sensibilizza gli utenti tramite corsi, tenuti anche da docenti esterni, di phishing awareness e cybersecurity.

La società è inoltre dotata di un piano di *disaster recovery* per il ripristino dei sistemi e dei dati in caso di incidenti gravi e di un piano di *business continuity* per garantire la continuità operativa.

A complemento dell'attività di controllo espletata dalla società in materia vengono effettuati specifici audit.

## **Parte Speciale C**

**Articolo 25-ter del Decreto Legislativo, modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 (reati societari) in relazione, in particolare, agli artt. 2621, 2622, e 2635 c.c.**

Si ha riguardo in particolare a:

1. tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio;
2. gestione dei rapporti con gli organi di controllo;
3. gestione delle operazioni societarie.

Sono presenti in AT S.p.A. procedure aziendali interne:

- regolamento del processo contabile;
- procedura di gestione amministrativa, che disciplina:
  - operazioni di incasso sui crediti acquistati;
  - operazioni di incasso per recupero per conto terzi;
  - operazioni di pagamento;
  - contabilità delle società
- procedura di credit management;
- manuale dei procedimenti operativi della funzione amministrazione;

AT S.p.A., in forza di un contratto di esternalizzazione, fornisce servizi operativi reputati importanti (FOI) per conto di AT NPL'S -vigilata da Banca d'Italia- ed è tenuta al rispetto di rigidi requisiti indicati negli SLA contrattuali.

### **Parte Speciale D**

#### **Articolo 25-septies del Decreto Legislativo (violazione delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro) in relazione agli artt. 589 e 590, comma III, c.p.**

AT S.p.A. è munita di un sistema di controllo volto a verificare gli adempimenti in materia di prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro e, in generale, in materia di rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Il rischio viene definito moderato in considerazione dell'attività aziendale.

AT S.p.A. e le sue controllate ottemperano alle previsioni del D.Lgs.. 81/08. In particolare, tenuto conto delle ulteriori finalità di cui al Modello, viene effettuata la valutazione di tutti i rischi descritti dettagliatamente nell'art. 30 D.Lgs.. 81/08.

È presente una procedura di evacuazione e di ispezione da parte di terzi, un DVR per ciascuna sede e viene adottato il metodo SUVA per scelta tecnica in quanto non è presente la certificazione OHSAS 18001:2007.

Viene svolta attività di formazione anche mediante collaboratori esterni.

Riguardo le procedure sanitarie, per ottemperare alla legislazione emergenziale in materia di Covid-19, esiste un protocollo interno di sicurezza aziendale anticontagio per ciascuna delle sedi di Alzano Lombardo, Paternò e Latina.

Il protocollo viene di volta in volta integrato e aggiornato con apposite circolari emesse periodicamente dall' ufficio risorse umane.

### **Parte Speciale E**

#### **Articolo 25-octies del Decreto Legislativo (reati finanziari) in relazione agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p.**

I suddetti reati hanno riguardo alle fattispecie di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita e autoriciclaggio.

Grande attenzione viene dedicata alla gestione degli aspetti finanziari dell'attività della società, in particolare agli incassi e ai pagamenti, disciplinati dalle dettagliate procedure già descritte nella parte speciale C del presente Modello.

Il menzionato delitto di autoriciclaggio è disciplinato all'art. 648-ter del Codice Penale (introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186) ed è annoverato fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs.. 231/2001 (art. 25-octies).

L'integrazione di tale fattispecie necessita - a differenza del riciclaggio – della commissione di due distinti fatti illeciti:

- la commissione di un delitto non colposo (ivi compresi i delitti non inclusi nel novero del D.Lgs. 231/2001) che ha generato la provvista (denaro, beni o altre utilità);
- l'impiego, la sostituzione, il trasferimento della provvista in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza illecita.

I processi ritenuti rilevanti in questo caso sono:

- la gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti);
- in via residuale, la gestione della vendita di beni a terzi e alle Società del Gruppo AT S.p.A.

Il rischio in riferimento all'attività aziendale è giudicato nelle suddette ipotesi importante ed è presente una procedura antiriciclaggio con relativo regolamento interno.

### **Parte Speciale F**

**Articolo 25-undecies del Decreto Legislativo (reati ambientali), introdotti il 16 Agosto 2011 dal D. Lgs. 121/2011 e Legge 68/15 "Ecoreati" e successivamente modificati dal D.Lgs. 21/2018 gestione degli adempimenti in materia ambientale.**

AT S.p.A. promuove una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente in ottemperanza anche ai principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

La società è dotata di certificazione ISO 14001.

È in essere un contratto di leasing per le stampanti, che prevede la sostituzione e lo smaltimento dei toner esausti.

La procedura di *asset destruction* verrà ampliata prevedendo puntuali modalità di dismissione dei pc. Il rischio in materia ambientale è valutato come moderato e non riguarda in ogni caso gli altri reati ambientali previsti dal catalogo dei cd. reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 e in dettaglio descritti infra a pag. 13 del presente Modello.

### **Parte Speciale G**

**Articolo 25-quinquiesdecies del Decreto Legislativo (reati tributari), introdotti il 19 dicembre 2019 dalla Legge n. 157.**

Riguardo alle suddette fattispecie di reato si evidenziano in particolare le seguenti attività potenzialmente a rischio:

- tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio;
- gestione della fiscalità;
- selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi e incarichi professionali;
- gestione della vendita di servizi a terzi e alle Società del Gruppo.

Sono presenti tutte le procedure già descritte a pag. 11 per la parte speciale C e si utilizzano collaboratori e consulenze esterne per la materia fiscale e tributaria.

Il rischio per la commissione delle suddette ipotesi di reato viene valutato in questo caso ordinario.

## **REATI PRESUPPOSTO DIFFICILMENTE CONFIGURABILI PER AT SPA**

**AT S.p.A. ha ritenuto superfluo svolgere analisi e verifiche dell'attività aziendale in relazione ai reati in questa sede elencati in quanto, l'attività che viene svolta dalla società, rende**

**estremamente improbabile la commissione degli stessi in riferimento alle ipotesi normative seguenti:**

- articolo 25 bis (reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento) in relazione ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento art. 473, 474 c.p.;
- articolo 25 bis 1 (reati in materia di turbata liberalità dell'industria e commercio) in relazione agli artt. 513, 517, 517-ter c.p.;
  
- reati di criminalità organizzata: artt. 416 sesto comma, 416-bis.416-ter (modificato dalla Legge n. 43/2019), 630 c.p. e. 407, secondo comma, lettera a, n. 5, del c.p.p. (art. 24 *ter* del Decreto Legislativo, modificato dalla Legge 236/2016);
- falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo: artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 c.p. (art. 25 *bis* del Decreto Legislativo);
  
- delitti con finalità di terrorismo: si segnala che l'azienda utilizza liste antiterrorismo che vengono caricate a sistema per lo screening dei debitori; la suddetta ipotesi rientra comunque nella già descritta attività di prevenzione del rischio attuata in materia di riciclaggio e autoriciclaggio;
  
- di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto Legislativo) con rinvio generico, quanto all'individuazione delle singole fattispecie, al Codice Penale ed alle leggi speciali;
  
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1);
  
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto Legislativo, modificato dal D.Lgs.. 107/2018);
  
- reati transnazionali: art. 10 della L. 16.3.2006 n. 146 in materia di lotta alla criminalità organizzata;
  
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto Legislativo): artt. 727 *bis* e 733 *bis* c.p., nonché reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi e dei reati previsti dal D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi;
  
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto Legislativo): disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.) e traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto Legislativo, modificato dal D.Lgs.. n. 21/2018);
  
- frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotto dalla Legge 39/2019 (art. 25-*quaterdecies* del Decreto Legislativo).

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero ad assumere rilevanza, è demandato al Consiglio di Amministrazione di AT S.p.A. il potere di integrare il Modello in una fase successiva anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

## **6. DESTINATARI**

Il presente Modello Organizzativo è destinato ai soggetti operanti in AT S.p.A., quale che sia il rapporto che li lega alla stessa i quali:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società;
- b) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Rientrano, inoltre, nella definizione di destinatari del Modello Organizzativo quei soggetti che di volta in volta, pur non essendo inquadrati nella struttura di AT S.p.A., agiscono nell'interesse della stessa.

## **7. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

---

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i soggetti destinatari di cui al punto precedente dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive del presente Modello.

L'attività di formazione - finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, dei principi di comportamento e dei protocolli - è articolata in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alle funzioni di rappresentanza svolte e di amministrazione e direzione di AT S.p.A..

AT S.p.A. organizza una serie di incontri formativi al fine di rendere edotti i destinatari dell'esistenza di regole comportamentali, dell'importanza del rispetto delle stesse e della sensibilità aziendale verso questi strumenti di organizzazione.

La partecipazione ai programmi formativi viene documentata.

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO**

---

L'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati (una volta adottato un idoneo modello di organizzazione) se affida ad un organismo specificamente individuato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne il suo aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di AT S.p.A., con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello Organizzativo, ha nominato un professionista quale componente di un Organismo di Vigilanza e di Controllo monosoggettivo, di seguito OdV, al quale è affidato il fondamentale compito di costante monitoraggio di cui sopra.

L'OdV deve avere i requisiti di onorabilità e professionalità previsti per gli esponenti aziendali, oltre a non essere oggetto di cause di incompatibilità o conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare con AT S.p.A., i suoi esponenti o i soggetti in posizione apicale intrattenuti nei tre anni precedenti rispetto alla nomina.

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento della propria funzione l'OdV può avvalersi della collaborazione di risorse professionali interne ed esterne.

L'OdV presenta periodicamente al Consiglio di Amministrazione il proprio piano d'intervento o una relazione annuale, individuando le attività che andrà a svolgere o svolte e le aree oggetto delle verifiche.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, può attribuire allo stesso un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività in piena autonomia economica e gestionale.

Il predetto budget annuale sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare ed eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione.

Il compito di vigilanza e di controllo caratteristico dell'OdV si esplica in via generale attraverso le attività di seguito descritte ai punti 8.1, 8.2, 8.3 e 8.4..

## **8.1. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO**

L'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad attività di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio di tali poteri, l'OdV potrà richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato il responsabile della funzione aziendale interessata.

In particolare, sono previste:

- a) verifiche su singoli atti: a tal fine l'OdV potrà procedere periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- b) verifiche dei protocolli: a tal fine potrà procedere periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli del presente Modello Organizzativo;
- c) verifiche del livello di conoscenza del Modello Organizzativo: a tal fine l'OdV verificherà il grado di conoscenza e analizzerà le richieste di chiarimenti o le segnalazioni pervenute.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, segnalerà alle funzioni interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV viene documentata, anche in forma sintetica.

La relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## **8.2. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Qualora l'OdV, nel corso della sua attività di verifica e controllo, rilevi inosservanze o violazioni del Modello Organizzativo, ovvero inosservanze e violazioni vengano segnalate da altre funzioni aziendali, deve tempestivamente attivare i soggetti competenti riguardo l'avvio del procedimento previsto dal sistema disciplinare nei confronti del soggetto presunto responsabile della violazione.

### **8.3. VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle funzioni aziendali interessate dal controllo, verifica l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti di cui alle singole Parti Speciali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative e delle pronunce giurisprudenziali di volta in volta intervenute, nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, valuta i necessari adeguamenti ed aggiornamenti del Modello Organizzativo.

### **8.4. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV**

Devono essere portati a conoscenza dell'OdV tutte le informazioni e tutti i documenti che attengono i processi a rischio individuati e regolati da principi di comportamento e da protocolli descritti nelle singole Parti Speciali.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato viene concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV deve inoltre essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei destinatari, in merito a eventi che potrebbero comportare responsabilità di AT S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo o violazioni del Modello Organizzativo.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dell'ente e/o dei destinatari per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'esito di visite ispettive e verifiche di qualsiasi natura effettuate dalla P.A. (pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio) presso AT S.p.A., trasmettendo i verbali contenenti le eventuali prescrizioni impartite dall'organo accertatore, nonché i verbali di diffida ovvero i provvedimenti e le sanzioni eventualmente irrogate;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'aggiornamento sulla partecipazione a gare di appalto pubbliche;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al Decreto;
- l'andamento delle assunzioni, con particolare riferimento al personale proveniente dalla Pubblica Amministrazione o che abbia rapporti di parentela o affinità con dipendenti / collaboratori o con soggetti che ricoprono cariche rilevanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione (es. Ufficio I.V.A., I.N.P.S., VVF ecc.);
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'elenco degli omaggi erogati a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;

- eventuali comunicazioni del collegio sindacale e/o della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (es. statistiche sugli infortuni, evento infortunistico (anche lieve), corsi di formazione svolti, modifiche all'organigramma sicurezza, ecc.), di cui alla Parte Speciale C del Modello.

Le segnalazioni potranno essere inviate ad un indirizzo mail dedicato al seguente indirizzo di posta elettronica: [odv@advtrade.it](mailto:odv@advtrade.it).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

Oltre ai predetti flussi informativi generali, l'OdV può definire flussi informativi più specifici nell'ambito di ogni singola Parte Speciale ovvero in altri documenti separati.

AT S.p.A. garantisce il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare (*infra* paragrafo 9).

Il vertice aziendale di AT S.p.A. comunica inoltre all'OdV:

- a) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- b) ogni modifica e integrazione avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe e procure che la struttura organizzativa della Società;
- c) le operazioni societarie straordinarie dell'Ente;
- d) ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV potranno essere regolamentate più in dettaglio dallo stesso Organismo di Vigilanza.

## **8.5. WHISTLEBLOWING**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs n. 231/2001, ai destinatari del presente Modello, viene reso disponibile un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare anche violazioni rispetto a quanto previsto:

- dal D. Lgs. 231/01;
- dal presente Modello;
- dal Codice Etico del Gruppo AT S.p.A.;
- dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure e policy).

Le segnalazioni verranno raccolte dal responsabile dei sistemi interni di segnalazione e di violazione attraverso i seguenti canali:

- procedura Whistleblowing con relativa piattaforma informatica.

Le segnalazioni vengono gestite in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate con regolamento dalla Società (sia di AT S.p.A. che di AT NPL'S) in materia di Whistleblowing.

Il destinatario delle segnalazioni informerà l'Odv in caso di eventuale rilevanza connessa alla disciplina dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 e di presunte violazioni del Modello dell'ente e dei principi del Codice etico.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi della Legge n. 179/2017 e successive modifiche o integrazioni.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si evidenzia altresì che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al capitolo 9 "Sistema disciplinare" sono previste ulteriori sanzioni "*nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate*".

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

---

### **9.1 PRINCIPI GENERALI**

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma II, lett. e) e dell'art. 7, comma IV, lett. b) del Decreto.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

### **9.2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nei casi in cui venga accertata l'inosservanza o la violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicati dagli organi competenti in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;

- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

Inoltre, oltre a quanto dettagliato nei paragrafi successivi, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001 così come modificato dalla Legge 179/2017, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

### **9.3. IMPIEGATI E OPERAI**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di impiegati e operai.

#### **9.3.1. Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### **9.3.2. Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

**a) Biasimo verbale**

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei principi di comportamento e/o dei protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

**b) Biasimo scritto**

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

**c) Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

**d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio**

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei principi di comportamento e/o dei protocolli, tali da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

**e) Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i violazione dei principi di comportamento e dei protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- ii violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle violazioni passibili di licenziamento, la società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## **9.4 VERTICE AZIENDALE**

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti del vertice aziendale, come sopra definito: l'amministratore delegato e coloro che, anche di fatto, esercitano la gestione dell'ente.

### **9.4.1. Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'amministratore delegato;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **9.4.2. Misure di tutela**

A seconda della gravità dell'infrazione, e su conforme decisione dell'amministratore delegato, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

## **9.5 COLLABORATORI E CONSULENTI**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori o consulenti della Società e soggetti al coordinamento o vigilanza da parte della stessa, abbiano posto in essere le violazioni delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di AT S.p.A. del risarcimento dei danni subiti.

### **9.5.1 Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei principi di comportamento e dei protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli attinenti l'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.