

**ANAF Fire Protection**

---

ANAFGROUP

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
*EX* D.LGS. 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

### **PARTE SPECIALE**

#### **PARTE SPECIALE (A)**

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio

#### **PARTE SPECIALE (B)**

Reati societari

#### **PARTE SPECIALE (C)**

Reati contro la Fede Pubblica

#### **PARTE SPECIALE (D)**

Reati finanziari

#### **PARTE SPECIALE (E)**

Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico

#### **PARTE SPECIALE (F)**

Reati contro la personalità individuale, contro la vita e contro l'incolumità individuale

#### **PARTE SPECIALE (G)**

Reati transnazionali

#### **PARTE SPECIALE (H)**

Reati per violazione delle norme sulla tutela  
della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

#### **PARTE SPECIALE (I)**

Ricettazione, Riciclaggio, Autoriciclaggio e impiego di denaro,  
beni o utilità di provenienza illecita

#### **PARTE SPECIALE (L)**

I Reati informatici

#### **PARTE SPECIALE (M)**

Reati in materia di violazione del diritto d'autore

#### **PARTE SPECIALE (N)**

I Delitti di criminalità organizzata

#### **PARTE SPECIALE (O)**

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

**PARTE SPECIALE (P)**

Delitti contro l'Industria ed il Commercio

**PARTE SPECIALE (Q)**

I Reati contro l'ambiente

**PARTE SPECIALE (R)**

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

**PARTE SPECIALE (S)**

Razzismo e Xenofobia

**PARTE SPECIALE (T)**

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

**PARTE SPECIALE (U)**

Reati tributari

## DEFINIZIONI

- “**ANAF**” o “**Società**”: Anaf Fire Protection S.p.A.
- “**Attività Sensibile**”: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- “**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato (Metalmeccanici);
- “**Codice Etico**” o “**Codice**”: codice etico adottato da ANAF FIRE PROTECTION;
- “**Consulente/i**”: chi agisce in favore o in nome e/o per conto di ANAF FIRE PROTECTION sulla base di un mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione;
- “**Dipendente**”: persona fisica che lavora per ANAF FIRE PROTECTION nell’ambito di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato (compresi i dirigenti), parasubordinato o di somministrazione, stagisti di ogni ordine e grado;
- “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni;
- “**Intermediario**”: persona giuridica con cui la Società addiviene ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata atta a procacciare nuovi clienti dietro il riconoscimento di apposita remunerazione al riguardo (Procacciatore d’affari, Partner, Agente).
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria la prima volta in data 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate e relative integrazioni;
- “**Modello**” o “**Modello Organizzativo 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da ANAF FIRE PROTECTION con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da ANAF FIRE PROTECTION, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- “**Organi Sociali**”: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale;
- “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, intendendosi l’insieme di tutte le funzioni pubbliche (legislative, amministrative o giudiziarie) dello Stato o degli altri enti pubblici e qualunque soggetto (persona fisica o giuridica), anche privato e non necessariamente controllato da un organismo pubblico, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio;
- “**Partner**”: controparti contrattuali di ANAF FIRE PROTECTION (ivi inclusi clienti e fornitori), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società

addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la Società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.);

- “**Reati**”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (ivi inclusi i reati che vi saranno eventualmente inclusi in futuro);
- “**Regole e Principi Generali**”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “**Soggetti apicali**”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- “**Soggetti subordinati**”: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

## INDICE

1.	Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, e la normativa rilevante .....	12
2.	Le Linee Guida di Confindustria.....	20
2.1.	Il modello di governance, il contesto ed il sistema organizzativo.....	20
3.	Modello e Codice Etico .....	20
4.	Il Modello.....	21
4.1	La costruzione del Modello.....	21
4.2	La funzione del Modello.....	23
4.3	Principi ed elementi ispiratori del Modello .....	24
4.4	L'adozione del Modello e sue successive modifiche .....	25
4.5	I destinatari del Modello.....	26
5.	Le Attività Sensibili di ANAF FIRE PROTECTION .....	27
6.	L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV").....	30
6.1	Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza .....	30
6.2	Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza .....	34
6.3	<i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....	36
6.4	Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie .....	37
6.5	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	38
7.	La gestione delle risorse economiche e finanziarie - Controllo di gestione... 38	
8.	Deleghe.....	39
9.	La formazione del personale e la diffusione del Modello.....	40
9.1	Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza	40
9.2	Informazione ai Consulenti e ai <i>Partner</i> .....	40
10.	La gestione del personale .....	41
10.1	Il sistema di remunerazione, valutazione e incentivazione del personale .....	41
11.	Sistema disciplinare.....	41
11.1	Soggetti sottoposti .....	41
11.2	Condotte sanzionabili .....	42
11.3	Criteri di applicazione delle sanzioni .....	42
11.4	Tipologia delle sanzioni: per i lavoratori dipendenti non dirigenti .....	43
11.4.1	Per il personale dipendente con qualifica dirigenziale ("Dirigenti").....	44
11.4.2	Per gli Amministratori, i Sindaci, il Revisore e l'OdV.....	44

11.4.3 Per i soggetti terzi .....	45
1. Principi e regole generali di comportamento .....	47
1. I singoli reati.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2. Cosa s'intende per "Pubblica Amministrazione".....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3. Funzione della PARTE SPECIALE (A).....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
4. Le Attività Sensibili .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5. Regole generali.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5.1 Il sistema organizzativo generale .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5.1.1. Il sistema di deleghe e procure .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
5.1.2. Principi generali di comportamento ..	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6. Procedure aziendali di attuazione dei principi.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.1. Gestione del recupero crediti verso clienti PA, anche tramite soggetti terzi .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.2. Richiesta di contributi, sovvenzioni, agevolazioni, finanziamenti di matrice pubblicistica;.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.3. Rapporti con la PA, anche tramite soggetti terzi.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.4. Rapporti con la PA per la gestione delle contravvenzioni e delle relative cartelle esattoriali, anche tramite soggetti terzi.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.5. Richiesta di autorizzazioni, concessioni e licenze alla PA.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.6. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.7. Rapporti con soggetti cui la legge attribuisce attività di controllo in caso di accertamenti / ispezioni .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.8. Rapporti con la P.A. per gli adempimenti previsti dalla legge relativamente all'amministrazione del personale, anche tramite soggetti terzi.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.9. Gestione degli Intermediari .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.10. Gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione ed incentivazione), anche tramite soggetti terzi .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.11. Gestione delle attività di marketing, mediante sponsorizzazioni ed eventi esterni, contributi, donazioni e borse di studio, collaborazioni con enti pubblici per lo sviluppo di nuove iniziative, inviti ad eventi .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.12. Gestione dei flussi finanziari.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
6.1.13. Selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
7. I controlli dell'OdV.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
2. Funzione della PARTE SPECIALE (B)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
4. Regole generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 4.1. Il sistema organizzativo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 4.2. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
5. Procedure aziendali di attuazione dei principi **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 5.1. Predisposizione delle comunicazioni ai Soci e/o al mercato relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (in particolare, bilancio d'esercizio corredato dalla relazione sulla gestione)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 5.2. Operazioni relative al capitale sociale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 5.3. Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere **Errore. Il segnalibro non è definito.**
6. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  3. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    3. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
      1. I singoli reati (art. 10 L. 146/2006)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
      2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
      1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
      2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
      3. Regole generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
        - 3.1. Il sistema in linea generale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
        - 3.2. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  4. Principi di riferimento relativi alle procedure aziendali **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.1. Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (SGSL) **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.2. Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati di lesioni gravi e omicidio colposo a danno dei lavoratori in genere..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**



- 5.I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 3.Regole generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.1. Il sistema in linea generale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.2 Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.3. Principi di riferimento relativi alle procedure aziendali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 3.3.1. Gestione acquisti..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 3.3.2. Attività finanziaria..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 3.3.3. Sponsorizzazioni..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 4.I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2. Funzione della parte speciale..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 3. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 4. Regole generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 4.1. Il sistema in linea generale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 4.2. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 4.3. Principi di riferimento relativi alle procedure aziendali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.3.1. Gestione di accessi, account e profili . **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.3.2. Gestione delle reti di comunicazioni.. **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.3.3. Gestione dei sistemi hardware..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.3.4. Gestione dei sistemi software ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
    - 4.3.5. Gestione degli accessi fisici ai siti ove sono collocate le infrastrutture IT  
..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 5.I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 3. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 3. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3. I controlli dell'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
2. Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.1. Il sistema in linea generale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.2 Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 3.3. Principi di riferimento relativi alle procedure aziendali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
1. Premessa ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
2. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3. Funzione della parte speciale..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
4. Le Attività Sensibili nell’ambito dei Reati ambientali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
5. Regole generali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 5.1 Il sistema in linea generale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
  - 5.2. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
6. Principi di riferimento relativi alle procedure aziendali**Errore. Il segnalibro non è definito.**
7. I controlli dell’OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
2. Principali Aree di attività a rischio..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3. Destinatari della Parte Speciale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
4. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
5. Procedure..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1.I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1.I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.Le Attività Sensibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
1. I singoli reati..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
2. Principali Aree di attività a rischio..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3. Destinatari della Parte Speciale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
4. Principi generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
5. Procedure..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

## **PARTE GENERALE**

# PARTE GENERALE

## 1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 fu emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità denominata come *"amministrativa"* degli enti - ma la cui natura può dirsi propriamente penale - per alcuni specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da:

- (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *"soggetti apicali"*);
- (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *"soggetti subordinati"*);

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava la società indenne da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se e in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 Codice Penale).

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille ed il cui importo va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37) nonché la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato; per i casi più gravi sono previste anche misure

---

<sup>1</sup> L'Italia, con il D. Lgs. n. 231/01, ha dato attuazione alla Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, che ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, provvisoria (da tre mesi a due anni) o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi per un periodo che può andare da tre mesi a due anni, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le categorie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio:** malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.); concussione (art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione di un incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (art. 323 c.p., limitatamente agli interessi finanziari UE); traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), peculato (art. 314 c.p., limitatamente agli interessi finanziari UE), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p., limitatamente agli interessi finanziari UE), truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. della L. 23/12/1986, n. 898); Turbata libertà degli incanti; Art. 353-bis c.p.- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.
- 2. Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (2621 bis c.c.); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); falsità; nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – art abrogato); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.).
- 3. Reati contro la fede pubblica:** falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); alterazione di monete (454 c.p.); spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455

c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); parificazione delle carte di pubblico credito alle monete (art. 458 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); uso di valori bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

4. **Reati finanziari:** Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF e art. 187-bis TUF); manipolazione del mercato (art. 185 TUF e art. 187-ter TUF).
5. **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico:** tutti i delitti commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale, dalle leggi speciali o che comunque siano stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.
6. **Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l'incolumità individuale:** riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-bis c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); pornografia minorile (art. 600-ter c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); tratta di persone (art. 601 c.p.); acquisto e alienazioni di schiavi (art. 602 c.p.); detenzione o accesso a materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.); pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.); intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p., così come modificato dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199).
7. **Reati transnazionali:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378

c.p.).

8. **Delitti contro il patrimonio:** ricettazione (art. 648 c.p.); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); Autoriciclaggio (648 ter 1 c.p.).
9. **Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:** lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, co. 3, c.p.); omicidio colposo (art. 589 c.p.).
10. **Reati informatici:** accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); Detenzione, diffusione e Installazione abusiva di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) e danneggiamento di sistemi informatici o telematici (artt. 635-quater c.p.); fatti diretti al danneggiamento e/o danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di pubblica utilità (artt. 635-ter e 635-quinquies c.p.); Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici ed altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.c.); Detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, come modificato dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133).
11. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 co. 1, lett. a-bis); reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 co. 3); abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941 co. 1); riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 co. 2); abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente

fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. 633/1941); mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941); Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

- 12. Delitti di criminalità organizzata:** associazione per delinquere (art. 416 c.p. comprensivo della modifica apportata dalla Legge 1° ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale), ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata (art. 416, co. 6, c.p.): i) alla riduzione o al mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.); ii) alla tratta di persone (art. 601 c.p.); iii) all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); iv) reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998; associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.) (vedi Legge 110/1975).
- 13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- 14. Delitti contro l'industria e il commercio:** turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).



- 15. Reati ambientali:** uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.); superamento dei limiti negli scarichi idrici di sostanze inquinanti, specie se pericolose (art. 137 c.3/5 D.Lgs. 152/06); scarico non autorizzato di sostanze pericolose in fogna o in corpi idrici superficiali (art. 137 c.2/5 D.Lgs. 152/06); scarico di sostanze vietate dalle navi e dagli aerei in mare (art. 137 c.13 D.Lgs. 152/06); attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 c.1 D.Lgs. 152/06); realizzazione di discarica non autorizzata, deposito temporaneo dei rifiuti sanitari nel luogo di produzione (art. 256 c.3 / 6 D.Lgs. 152/06); attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256 co. 5 D.Lgs. 152/06); omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257 c.1 D.Lgs. 152/06); infedele indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati analitici che accompagnano i rifiuti (Art. 258 c.4, D.Lgs. 152/06); traffico illecito di rifiuti (art. 259 co. 1 D.Lgs. 152/06); attività organizzate per il traffico di rifiuti (art. 452-quater, c.p.); immissione in aria di inquinanti oltre i limiti di legge violando le prescrizioni di norma e di autorizzazione per le emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5 D.Lgs. 152/06); mancata cessazione nell'uso delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3, L. 549/93); inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, D.Lgs. 202/2007); inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, D.Lgs. 202/2007); commercio illecito di specie animali o vegetali in estinzione (artt. 1, 2, 3-bis e 6 L. 150/1992); Inquinamento ambientale (Art. 452 bis c.p.); Disastro ambientale (Art. 452 quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.); Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, commercio e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.); Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733 bis c.p.).
- 16.** Il D.Lgs. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) ha ampliato ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel **D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"** (**Articolo 22, comma 12-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286**). Successivamente, l'art. 30, comma 4 della riforma del Codice antimafia (DLgs 159/2011) ha modificato l'art. 25 duodecies.
- 17.** La Legge Europea 2017 ha introdotto nel **DLgs 231/01 l'art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia"**.
- 18.** La Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha introdotto nel **DLgs 231/01 l'art. 25-quaterdecies "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"**
- 19.** Il D.L. 124/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 157/2019 ha introdotto nel **DLgs 231/01 l'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari"**.
- 20.** Il Dlgs 75/2020 attuativo della direttiva PIF 2017/1371, ha modificato l'art. 25 quinquiesdecies, DLgs 231/01 (**frodi IVA a danno dell'UE**) nonché l'art. 24 DLgs

231/01 (inserendo la frode nelle pubbliche forniture, la frode agricola e modificando l'art. 316 ter e 640 c.p.), nonché l'art. 25, DLgs 231/01 (inserendo il peculato e l'abuso d'ufficio quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE) ed ha inserito l'art. 25 sexiesdecies (contrabbando).

21. Il DLgs 184/2021 ha introdotto nel decreto l'art. 25 octies<sup>1</sup> "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante.
22. La L. 22/2022 ha introdotto i delitti contro il patrimonio culturale (artt.li 25 septiesdecies e duodevicies DLgs 231/01).
23. La L. 13/2023 che ha modificato l'art. 24 (introduzione reati di turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, artt.li 353 e 353 bis c.p.) e 25 octies<sup>1</sup> DLgs 231/01 (introduzione reato di Trasferimento fraudolento di valori, art. 512 bis c.p.), modifica artt.li 452 bis e quater c.p.

I reati di cui al numero 12 e 13 erano precedentemente previsti nell'ambito dei reati transnazionali alla cui disciplina si rimanda. Con tale operazione il Legislatore - al fine di colmare un gap normativo - ha inteso estendere, anche all'ambito nazionale, la responsabilità della società per i medesimi reati prima sanzionati solo se commessi con condotte caratterizzate dall'elemento della transnazionalità.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede, tuttavia, che l'ente sia esonerato dalla responsabilità in questione qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I suddetti modelli organizzativi dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività della Società nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati (c.d. "mappatura dei rischi");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tali modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>Per la esimente dai reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l'art. 30 d.lgs. 81/2008 fornisce indicazioni specifiche circa i requisiti che il modello 231 deve possedere, sancendo, tra l'altro, che *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (ISO 45001) si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo.”*

## **2. Le Linee Guida di Confindustria**

A tale proposito, Confindustria ha predisposto proprie Linee Guida (approvate il 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate) che, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto, costituiscono il codice di comportamento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal D. Lgs. 231/2001 - degli enti aderenti a Confindustria.

ANAF FIRE PROTECTION, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

### **2.1. Il modello di governance, il contesto ed il sistema organizzativo**

La ANAF FIRE PROTECTION adotta un Sistema di Gestione integrato Qualità - Ambiente e Sicurezza in cui viene dettagliatamente descritto il contesto in cui opera

La Società ha adottato il sistema di governance, strutturato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale e la Società di revisione.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale attuale è articolata come da organigramma allegato.

## **3. Modello e Codice Etico**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, avente finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001, sono coerenti con quelle del Codice Etico di ANAF FIRE PROTECTION che, pur essendo un documento distinto dal Modello, è comunque ad esso correlato in quanto parte integrante e sostanziale del sistema di prevenzione di cui ANAF FIRE PROTECTION si è dotata e che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti per tutti i Destinatari, anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che ANAF FIRE PROTECTION riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e

finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D. Lgs. 231/2001.

## 4. Il Modello

### 4.1. La costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute ed anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, ANAF FIRE PROTECTION ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua Governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello. Si evidenzia che i risultati ottenuti al termine di ognuna delle fasi sotto specificate, sono stati condivisi con le strutture aziendali interessate.

- 1) Identificazione dei processi o delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale ed esame della documentazione aziendale.
- 2) Autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assesment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno atto a mitigare tali rischi.
- 3) Identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.
- 4) Analisi del sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.
- 5) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "PARTE GENERALE" e da una "PARTE SPECIALE"; quest'ultima reca i principi e le regole generali ai quali i Destinatari devono conformare la condotta della propria attività.

Sono inoltre, predisposte singole “PARTI SPECIALI” appositamente dedicate alle diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

La prima Parte Speciale (PARTE SPECIALE A) è denominata “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (PARTE SPECIALE B) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (PARTE SPECIALE C) è denominata “Reati contro la fede pubblica” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001 così come modificato, in ultimo, dal D.Lgs. n. 125/2016 del 21/6/2016.

La quarta Parte Speciale (PARTE SPECIALE D) è denominata “Reati Finanziari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001.

La quinta Parte Speciale (PARTE SPECIALE E) è denominata “Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell’ordine democratico” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001.

La sesta Parte Speciale (PARTE SPECIALE F) è denominata “Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l’incolumità individuale” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*quater*.1 e dall’art. 25-*quinquies* del D. Lgs. 231/01.

La settima Parte Speciale (PARTE SPECIALE G) è denominata “Reati transnazionali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dalla Legge 146/2006, entrata in vigore in data 12 aprile 2006.

La ottava Parte Speciale (PARTE SPECIALE H) è denominata “Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001.

La nona Parte Speciale (PARTE SPECIALE I) è denominata “Ricettazione, Riciclaggio, Autoriciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001.

La decima Parte Speciale (PARTE SPECIALE L) è denominata “Reati Informatici” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001.

La undicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE M) è denominata “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001.

La dodicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE N) è denominata “Delitti di criminalità organizzata” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

La tredicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE O) è denominata “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’ autorità giudiziaria” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001.

La quattordicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE P) è denominata “Delitti contro l’ Industria ed il Commercio” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/01.

La quindicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE Q) è denominata “Reati ambientali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01.

La sedicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE R) è denominata “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001.

La diciassettesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE S) è denominata “Razzismo e xenofobia” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001.

La diciottesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE T) è denominata “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’ azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001.

La diciannovesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE U) è denominata “Reati tributari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’ art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

#### **4.2. La funzione del Modello**

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo potrà consentire ad ANAF FIRE PROTECTION di richiedere l’esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso Decreto, lo stesso sistema di Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del Reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di ANAF FIRE PROTECTION anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a ANAF FIRE PROTECTION di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del

Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che non conformi alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

#### **4.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello**

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in ANAF FIRE PROTECTION, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente § 4.2 e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole e dal sistema di controllo interno in essere presso ANAF FIRE PROTECTION.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, ANAF FIRE PROTECTION ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di Governance adottati, anche in via di fatto, da ANAF FIRE PROTECTION;
- 2) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting;
- 4) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati da ANAF FIRE PROTECTION;
- 5) il sistema disciplinare di cui ai CCNL (Metalmeccanici)
- 6) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- ⇒ le Linee Guida di Confindustria, fonte di ispirazione nella predisposizione della mappatura delle **Attività Sensibili** di ANAF FIRE PROTECTION;



⇒ Il sistema di gestione integrato ISO 14001 - ISO 9001 - ISO 45001

ambiente-qualità-sicurezza;

⇒ i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (c.d. OdV), interno ad ANAF FIRE PROTECTION, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- **la verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

⇒ infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è maggior probabilità - da un punto di vista teorico - di commissione dei Reati ed un maggior valore/rilevanza delle Attività Sensibili.

#### 4.4. L'adozione del Modello e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ANAF FIRE PROTECTION, in conformità alle sue politiche aziendali, si è dotata, di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 nonché di un Organismo di Vigilanza conformi alle previsioni dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'"organo dirigente" - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 - anche le successive modifiche e integrazioni dello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione (e successiva ratifica dell'assemblea dei soci) che dovrà procedere all'approvazione dello stesso previo parere favorevole dell'OdV.

In particolare, il Modello dovrà essere tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, anche su proposta dell'OdV, in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare le regole e le norme comportamentali.

Sono di seguito descritti gli eventi a fronte dei quali risulta necessario procedere a un aggiornamento del Modello:

- modifiche legislative e introduzione di nuovi reati all'interno del Decreto;
- cambiamenti negli orientamenti giurisprudenziali;
- cambiamenti nelle procedure della Società;
- modifiche nella struttura organizzativa della Società (intese come cambiamenti nelle attività svolte e/o nei ruoli e nelle responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi aziendali);
- violazioni o elusione delle prescrizioni contenute nel Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalle funzioni competenti, o eventualmente da qualsiasi funzione ne venga a conoscenza, in merito alle modifiche e ai cambiamenti sopra citati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV in forma scritta al CdA, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il CdA della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni competenti. Il CdA provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la relativa parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte dell'Assemblea dei soci alla prima riunione utile.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Il CdA di ANAF FIRE PROTECTION provvederà ad attivare le risorse necessarie, anche esterne alla Società, al fine di procedere all'eventuale aggiornamento del Modello.

#### **4.5. I destinatari del Modello**

Il Modello di ANAF FIRE PROTECTION si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (Organi

Sociali e loro componenti, OdV, Dirigenti);

▪ ai Dipendenti della Società;

▪ a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o in favore o in nome e/o per conto della stessa o collaborino con essa (Consulenti e *Partner*).

Tali categorie di soggetti rappresentano nel loro complesso i "Destinatari" dei principi generali e delle regole di cui al presente Modello.

Il CdA ed i vari uffici si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne i principi e gli elementi ispiratori e a non porre in essere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi generali e dei contenuti espressi nel Modello.

## **5. Le Attività Sensibili di ANAF FIRE PROTECTION**

Dall'analisi dei rischi condotta da ANAF FIRE PROTECTION ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che le Attività Sensibili - allo stato - riguardano principalmente:

a) le relazioni con la P.A.;

b) i reati societari;

c) i reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

d) i reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

e) i reati informatici;

f) i reati ambientali;

g) i delitti contro l'industria ed il commercio;

h) l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

i) i reati tributari.

Il rischio relativo alla commissione dei reati contro la fede pubblica, dei reati finanziari, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, dei reati contro la personalità individuale (fatta eccezione per l'ipotesi di cui all'art. 603 bis c.p.), dei delitti di contraffazione e alterazione di marchi o segni distintivi nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi nonché dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, frodi sportive, sicurezza nazionale cibernetica, contrabbando, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (eccetto la fattispecie di cui all'art. 512 bis c.p.), reati contro il patrimonio

culturale e fattispecie di cui agli artt.li 353 e 353 bis c.p., appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di ANAF FIRE PROTECTION le Attività Sensibili risultano principalmente le seguenti:

a) **nei rapporti con la P.A.**

- Eventuale gestione del recupero crediti verso clienti PA, anche tramite soggetti terzi;
- Richiesta di contributi, sovvenzioni, agevolazioni, finanziamenti di matrice pubblicistica;
- rapporti con la PA per la gestione delle contravvenzioni e delle relative cartelle esattoriali, anche tramite soggetti terzi;
- richiesta di autorizzazioni, concessioni e licenze alla PA;
- rapporti con l' Autorità Giudiziaria;
- rapporti con soggetti e Autorità cui la legge attribuisce attività di controllo in caso di accertamenti / ispezioni;
- rapporti con la PA per gli adempimenti previsti dalla legge relativamente all'amministrazione del personale, anche tramite soggetti terzi;
- richiesta di contributi di natura pubblica alla PA anche per lo svolgimento di attività formativa, anche tramite soggetti terzi;
- gestione degli Intermediari, cui è fatto espresso divieto di proporre i servizi della Società a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione (in senso lato);
- gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione ed incentivazione), anche tramite soggetti terzi;
- gestione delle attività di marketing, mediante sponsorizzazioni ed eventi esterni, contributi, donazioni e borse di studio, collaborazioni con enti pubblici per lo sviluppo di nuove iniziative, inviti ad eventi;
- gestione dei flussi finanziari;
- selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze;
- gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza;

b) **Reati societari**

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

c) **Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di**

## lavoro

- considerata la natura colposa dei delitti in parola, il rischio di coinvolgimento nella responsabilità da parte di ANAF FIRE PROTECTION è ravvisabile in generale nell'inadempimento (o nell'adempimento non adeguato) degli obblighi sanciti dal D.Lgs. 81/2008.

### d) Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- gestione degli acquisti.;
- attività finanziaria.;
- sponsorizzazioni;

### e) Reati informatici

- gestione di accessi, account e profili;
- gestione delle reti di telecomunicazioni;
- gestione dei sistemi hardware;
- gestione dei sistemi software;
- gestione degli accessi fisici ai siti ove sono collocate le infrastrutture IT;
- sottrazione non autorizzata di materiale riservato/dati sensibili.

### f) I delitti contro l'industria ed il commercio

- produzione;
- commercializzazione

### g) Reati ambientali

- Gestione e smaltimento rifiuti speciali e non;
- Gestione aspetti ambientali
- Conferimento/smaltimento rifiuti

### h) L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- approvvigionamento di personale straniero.

### i) Reati tributari

- inclusione in dichiarazione (previa contabilizzazione) di fatture e altri documenti
- operazioni straordinarie
- tenuta ed archiviazione dei documenti contabili.

## 6 L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV")

### 6.1 Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla Società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b).

Le Linee Guida e la Relazione di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal CdA, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia;
- (ii) indipendenza;
- (iii) professionalità;
- (iv) continuità di azione.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di OdV, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

➤ in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);

o, ancora,

➤ correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;

➤ a *posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida menzionano le seguenti tecniche:

→ campionamento statistico;

→ tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro

contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);

→ *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;

→ tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;

→ elementi di psicologia;

→ metodi per l'individuazione di frodi.

Quanto all'autonomia e all'indipendenza, è evidente che tali requisiti comportano:

(i) l'inserimento dell'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale ovvero la nomina di un organismo di controllo composto da risorse interne ed esterne alla società, al quale partecipino uno o più amministratori non esecutivi;

(ii) l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono, inoltre, che i membri dell'OdV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. In tal senso, i componenti di tale organo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale (es. essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di ANAF FIRE PROTECTION), né essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi altra situazione, palese o potenziale, che possa generare una carenza di indipendenza od un conflitto di interessi.

Il componente dell'Organismo che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse o di carenza di indipendenza con l'oggetto della decisione/delibera, deve darne preventiva e tempestiva comunicazione alla società.

Alla luce delle considerazioni che precedono e avuto riguardo agli elementi sopra descritti, il CdA ritiene che, con specifico riferimento ad ANAF FIRE PROTECTION, sia coerente con le indicazioni normative in materia e con le Linee Guida, la nomina di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, collocato in posizione di diretto riferimento al CdA, e in grado di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Si specifica che con riferimento all'attività di tipo ispettivo che la vigilanza sul Modello comporta (c.d. *compliance* e *fraud auditing*), deve appunto essere garantita una linea di riporto diretta verso il CdA.

Rispetto ad altre funzioni, astrattamente individuabili al fine di svolgere i compiti di vigilanza, sono state segnalate diverse controindicazioni: la necessità di verificare la presenza delle competenze specialistiche necessarie, nonché - sotto il profilo dell'autonomia

- la mancanza di reale indipendenza rispetto ai soggetti in posizione apicale e - sotto il diverso profilo dell'efficienza operativa - il rischio che possa venire a mancare la continuità e l'efficacia dell'attività di vigilanza, la quale rischia di essere episodica e limitata ad aspetti settoriali della vita aziendale.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di ANAF FIRE PROTECTION, il CdA provvede alla nomina dell'OdV a composizione collegiale e precisamente:

- un professionista esterno alla Società, con competenza in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed un professionista esterno con competenza in materia di Ambiente e Sicurezza

L'OdV viene nominato dal CdA (con successiva ratifica dell'assemblea dei soci) in carica per una durata di 3 anni.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio dei Soggetti Apicali e delle altre funzioni aziendali interne sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Quanto al potere di nomina e di revoca dell'OdV, già si è detto che quest'ultimo viene istituito con delibera del CdA e successiva ratifica dell'assemblea dei soci al fine di tutelare l'OdV dal rischio di una sua rimozione ingiustificata e allo scopo pertanto di garantirne la stabilità, l'eventuale revoca dell'Organismo potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante una specifica delibera del CdA con ratifica dell'Assemblea dei Soci.

A tale proposito, per "giusta causa" dovrà intendersi:

a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento;

b) la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero la condanna ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici e/o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

c) una grave infermità, che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;

d) le dimissioni o il licenziamento per motivi non attinenti l'esercizio della funzione di componente dell'OdV, ovvero l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione che sono propri dell'OdV;

e) un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica ed imposti dal Modello o dal relativo Regolamento;



f) l'“omessa o insufficiente vigilanza” sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”; in questi casi, prima della sentenza di condanna o di patteggiamento, il CdA può disporre la sospensione, in via cautelare, dell'OdV.

In caso di decadenza o di sospensione dell'OdV, il CdA provvede immediatamente alla nomina di un nuovo OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

1. l'avvenuta condanna, con sentenza anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) per uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nell'ipotesi di cui al precedente punto 2., il CdA può disporre la sospensione dell'OdV interessato dai relativi provvedimenti e la nomina di uno *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

L'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, con comunicazione scritta al CdA con un preavviso di 3 mesi.

È rimesso al suddetto Organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere del supporto delle altre funzioni interne qualora necessario o opportuno. Mediante apposite comunicazioni organizzative interne sono stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, le risorse utilizzate, il ruolo e le responsabilità specifiche alle stesse conferite da parte dell'OdV.

L'OdV, inoltre, è stato dotato dal CdA di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Le risorse, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al CdA in sede di redazione del budget annuale.

L'OdV svolge la propria attività sulla base di un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le modalità principali di esercizio della propria azione. Il regolamento, redatto ed approvato dallo stesso OdV, deve comunque contenere:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza;

- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna (quali, ad esempio, verbalizzazione delle riunioni, periodicità, metodi e modalità delle attività ispettive proprie dell'OdV).

## 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari dello stesso;
- B. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di seguito elencati.

- Attuare le attività ispettive e i controlli pianificati.
- Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili.
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da ANAF FIRE PROTECTION, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati.
- Coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 11).
- Coordinarsi con l'Uff. Qualità - Ambiente - Sicurezza per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi a Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.
- Verificare con Qualità - Ambiente - Sicurezza l'aggiornamento con continuità dello spazio nella rete interna della Società, contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo § 6.4).
- Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso alla documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:
  - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre ANAF FIRE PROTECTION al rischio di commissione di uno dei Reati;
  - b) sui rapporti con i Consulenti e con i *Partner* che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili;
  - c) sulle operazioni straordinarie della Società. A tale proposito, si noti come l'OdV dovrà vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, anche con riferimento ai reati societari connessi alla redazione del bilancio di esercizio (ed in particolare per quanto riguarda il reato di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c.).
- Interpretare, in coordinamento con l'Uff. Qualità - Ambiente - Sicurezza, la normativa rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e verificare l'adeguatezza del Modello stesso alle corrispondenti prescrizioni normative.
- Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello.
- Attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (ad esempio, con l'Uff. Amministrazione per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire ANAF FIRE PROTECTION dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con l'Uff. Amministrazione per l'applicazione di sanzioni disciplinari).
- Indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), lo stesso OdV periodicamente effettua specifiche verifiche sulla capacità in astratto del Modello di prevenire i Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con il supporto di soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da ANAF FIRE PROTECTION in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza di Dipendenti ed Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa, con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di relazione al CdA. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare (cfr. successivo § 6.3).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

### **6.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV dovrà riferire in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV predispone:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto per il CdA e l'Assemblea dei Soci, relativo alla propria attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al precedente § 6.2 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili).

Qualora l'OdV rilevi aspetti critici riferibili ad uno o più Responsabili di una qualsiasi delle altre funzioni aziendali, provvederà alla relativa segnalazione al CdA ed all'Assemblea dei Soci.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) gli eventuali aspetti critici (e spunti per il miglioramento) emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni ad ANAF FIRE PROTECTION, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. precedente § 6.2).

Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

IL CdA e l'Assemblea dei Soci possono convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'OdV, laddove nell'esecuzione dell'incarico affidatogli, accerti l'esistenza di violazioni che comportano un rischio elevato per la Società, dovrà dare immediata informativa al CdA ed all'Assemblea dei Soci, affinché gli stessi possano prendere le decisioni ritenute più opportune per la tutela della Società.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Resp. Qualità - Ambiente - Sicurezza (ad esempio, per l'interpretazione dei sistemi di gestione qualità-sicurezza-ambiente);
- con l'Uff. Amministrazione in ordine alla formazione erogata al personale ed ai procedimenti disciplinari; alla contabilità, etc.

#### **6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie - Whistleblowing**

Quanto al c.d. whistleblowing, oltre a quanto specificamente previsto nell'apposito protocollo, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello, nonché con le previsioni del Decreto e del Codice etico;
- chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Decreto, del Modello, del Codice Etico deve contattare in forma scritta/orale l'Organo designato in coerenza con le disposizioni di cui al DLgs 23/2024, il quale (se diverso dall'odV), dovrà darne informativa all'OdV per le attività di sua competenza;
- il contenuto della segnalazione – soprattutto se anonima – dovrà essere preciso e circostanziato tale da dare la possibilità di identificare fatti, comportamenti posti in essere e persone coinvolte nella violazione o presunta violazione di previsioni di D.Lgs. 231/2001, Modello, Codice Etico;
- al fine di agevolare l'analisi e di ascoltare l'autore della segnalazione, è preferibile che la stessa venga fatta in modo non anonimo; tuttavia, qualora si avverta disagio, le segnalazioni possono essere indirizzate anche in modo anonimo, purché formalizzate nei modi e nei contenuti sopra esposti.
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Fermo restando quanto fin qui disposto in merito ad eventuali e singole segnalazioni, la Società predispone flussi informativi periodici nei confronti dell'OdV secondo tempi, contenuti e modalità definite all'interno di apposita Procedura. Alcuni dei principali flussi, a titolo esemplificativo, sono:

- Elenco infortuni che comportino prognosi > ai 40 giorni o per omicidio colposo

(esclusi gli infortuni *in itinere*);

- Report dei risultati delle attività di controllo in ambito processi/aree in ambito D.Lgs. 231/2001;
- Report dei risultati delle attività di controllo in ambito processi/aree in ambito ambientale/gestione rifiuti;
- Report delle gare pubbliche cui la Società ha partecipato con indicazione del relativo esito;
- Risultanze delle verifiche di controllo nell'ambito del processo di redazione del bilancio.

Devono, inoltre, essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV - sempre per il tramite della casella di posta elettronica dedicata - le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

## **6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutti i flussi informativi e report previsti nel presente Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

Quanto alle segnalazioni vale quanto previsto nell'apposito protocollo.

## **7. La gestione delle risorse economiche e finanziarie - Controllo di gestione**

Il Controllo di Gestione di ANAF FIRE PROTECTION permette di verificare, attraverso opportuni report di analisi, la situazione delle spese ed eventuali rischi connessi al raggiungimento dei target (economici e di volumi commerciali) definiti in sede di pianificazione.

Questa funzione ha l'obiettivo di:

- definire in maniera chiara le risorse economiche attraverso la programmazione e definizione del Budget.

Tale processo prevede il coinvolgimento dei vari *owner* con cui si condividono gli obiettivi e che ne garantiscono il raggiungimento e/o l'aggiornamento con le opportune spiegazioni/dettagli.

- Rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati agli appropriati livelli gerarchici/*owners* per gli opportuni interventi di adeguamento (misure correttive), al fine di poter raggiungere o riadeguare gli obiettivi dell'anno.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati consuntivi rispetto alle previsioni di *budget*, attraverso report di analisi, agli appropriati livelli gerarchici, permette il raggiungimento degli obiettivi programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (in entrata e in uscita) di ANAF FIRE PROTECTION sono, comunque, fondati sui seguenti elementi:

1. una procedura che definisce i principi generali del processo di conferimento dei poteri di firma e regola le modalità di richiesta, aggiornamento, revoca ed utilizzo dei poteri di firma;
2. un'organizzazione aziendale fondata sul principio della separazione dei compiti (*segregation of duties*);
4. un processo di budget per il presidio degli investimenti e dei costi, fondato su specifici meccanismi di autorizzazione e di controllo.

L'Uff. Amministrazione monitora le procedure di trasparenza e di controllo nella formazione di provviste economiche e finanziarie e nei meccanismi di pagamento, onde impedire in ogni modo la creazione di c.d. "fondi occulti". L'OdV può richiedere integrazioni e modifiche ai suddetti elementi ove ne ravvisasse la necessità o l'opportunità.

## 8. Deleghe

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il CdA di ANAF FIRE PROTECTION è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati nei limiti dello Statuto della Società e delle norme di legge, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il delegato ha facoltà di sub-delega nei limiti, ovviamente, dei poteri a lui conferiti.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega. I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

## **9. La formazione del personale e la diffusione del Modello**

### **9.1 Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza**

ANAF FIRE PROTECTION garantisce una corretta conoscenza del Decreto, del Modello, del Codice Etico, e degli obblighi comportamentali da essi previsti sia al personale già presente in azienda, sia a quello da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle Attività Sensibili ed al ruolo svolto nell'attività aziendale.

Ogni aggiornamento del presente Modello, del Codice Etico, e/o delle procedure richiamate nel Modello (c.d. "protocolli") è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'aggiornamento stesso attraverso la newsletter interna dei Dipendenti di ANAF FIRE PROTECTION, inviata a tutti i Dipendenti.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il Modello è, altresì, pubblicato integralmente, unitamente ai relativi "protocolli", al Codice Etico, sulla rete interna aziendale, accessibile a tutti i Dipendenti. Sul sito Internet è disponibile una copia del Codice Etico e sono indicate le modalità per prendere visione del Modello Organizzativo.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società è obbligatoria per Dipendenti, Organi Sociali e OdV, e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, ANAF FIRE PROTECTION s'impegna a dare un adeguato livello di informazione e formazione al proprio personale attraverso l'erogazione di attività formative in aula/a distanza/e-learning, anche con l'ausilio di consulenti e professionisti esterni. La fruizione della formazione per i relativi destinatari è obbligatoria ed è tracciata con firme di presenza.

### **9.2 Informazione ai Consulenti e ai Partner**

Consulenti e Partner sono informati dell'adozione del Modello da parte di ANAF FIRE PROTECTION reso conoscibile mediante pubblicazione sul sito web.

Inoltre gli stessi, attraverso la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale, devono dichiarare di averne preso visione e di impegnarsi ad eseguire le proprie prestazioni conformando il proprio comportamento alle prescrizioni del Decreto e ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo di ANAF FIRE PROTECTION. L'inosservanza di detta clausola costituisce motivo di risoluzione del rapporto con ANAF FIRE PROTECTION, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento



del danno.

## **10. La gestione del personale**

### **10.1 Il sistema di remunerazione, valutazione e incentivazione del personale**

ANAF FIRE PROTECTION garantisce che le politiche di remunerazione, valutazione e incentivazione adottate siano in linea con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, nonché con una politica di sana e prudente gestione del rischio e con la situazione economico-patrimoniale della Società.

Il grado di formazione raggiunto in ambito D.Lgs. 231/2001, l'osservanza di leggi e regolamenti, sia interni che esterni alla Società, l'allineamento alla *mission* e ai valori della Società, l'eventuale violazione di principi di condotta inclusi nel *corpus* normativo applicabile sono aspetti tenuti in debito conto nel processo di remunerazione, valutazione ed incentivazione delle risorse.

## **11. Sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 11.4.2., e fermo restando che l'effettività del sistema sanzionatorio è anch'essa oggetto di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto al precedente punto 6.2., l'accertamento delle violazioni del Modello e l'irrogazione delle relative sanzioni sono di competenza delle funzioni aziendali preposte all'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Resta fermo, in questi casi, l'obbligo, da parte della funzione aziendale competente, di dare comunicazione all'OdV dell'avvio del procedimento disciplinare.

### **11.1 Soggetti sottoposti**

Sono sottoposti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i Destinatari dello stesso e tutti coloro i quali, per attività inerenti ad una o più aree di rischio, intrattengono con ANAF FIRE PROTECTION un rapporto contrattuale, comunque denominato, di rappresentanza, di collaborazione o di consulenza.

## 11.2 Condotte sanzionabili

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti meritevoli di sanzione sono così classificati:

- inosservanza degli ordini impartiti dall'azienda e finalizzati al rispetto delle procedure previste dal Modello ed al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nelle procedure del Modello o nel Codice Etico;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia fra l'autore e ANAF FIRE PROTECTION;
- inosservanza di ordini o di prescrizioni, tale da provocare, oltre ad una compromissione del rapporto fiduciario fra l'autore e ANAF FIRE PROTECTION, anche un grave nocumento alla stessa, e comunque tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni sopra citati perpetrati attraverso condotte omissive e in eventuale concorso con altri.
  - violazioni relative al sistema di "whistleblowing" e più precisamente:
    - violazione della riservatezza del segnalante<sup>3</sup> e della segnalazione
    - ritorsioni nei confronti di un segnalante;
    - ostacolo/impedimento alla trasmissione della segnalazione alle persone competenti.
    - segnalazioni in malafede o con dolo o che intenzionalmente e consapevolmente riportino informazioni errate (anche parziali) o fuorvianti.

Le modalità di accertamento delle inosservanze del solo Codice Etico di ANAF FIRE PROTECTION e di irrogazione delle relative sanzioni restano disciplinate dal medesimo Codice Etico.

## 11.3 Criteri di applicazione delle sanzioni

In presenza di una delle condotte descritte al punto precedente, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno determinati in misura proporzionale all'entità dell'infrazione, ed in particolare in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- rilevanza degli obblighi violati;

---

<sup>3</sup> La tutela è prevista anche per:

- facilitatore che assiste un Whistleblower nel processo di segnalazione o divulgazione,
- i colleghi ed i parenti del segnalante,
- i soggetti giuridici collegati al segnalante

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento psicologico (dolo o colpa);
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- *curriculum* professionale dell'autore dell'infrazione, con particolare riferimento a eventuali, precedenti infrazioni dello stesso tipo.

La gravità della violazione sarà a sua volta valutata sulla base dei seguenti criteri:

- tipo ed entità del danno o del pregiudizio cagionato all'ente o ai suoi dipendenti;
- intensità del dolo o grado della colpa;
- circostanze di tempo e di luogo dell'avvenuta infrazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punibili con sanzioni diverse, e sempre che la gravità complessiva dei fatti non lo renda irragionevole, potrà applicarsi la sola sanzione prevista per l'infrazione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e proporzionalità.

#### **11.4 Tipologia delle sanzioni: per i lavoratori dipendenti non dirigenti**

Le condotte sanzionabili di cui al punto 11.2 che precede tenute dai lavoratori dipendenti in posizione non dirigenziale sono definiti come illeciti disciplinari.

Relativamente alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, ANAF FIRE PROTECTION fa riferimento a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Metalmeccanici (d'ora innanzi per brevità "CCNL") da applicarsi nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali.

Gli illeciti disciplinari potranno dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione dei seguenti provvedimenti stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- biasimo inflitto verbalmente per mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- la multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL vigente;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare senza preavviso.

Unitamente a tali sanzioni potrà essere disposta anche l'eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

Fermi restando i criteri descritti nel precedente punto 11.3 ai fini dell'applicazione delle sanzioni, fermo quanto previsto dal CCNL applicato, saranno tenute in considerazione anche le seguenti circostanze:

- se l'inosservanza è caratterizzata da occasionalità, assenza di danno o pregiudizio per ANAF FIRE PROTECTION e da colpa lieve, la sanzione non può essere più grave del **biasimo inflitto verbalmente**;
- se l'autore è recidivo, la sanzione non può essere inferiore al **biasimo inflitto per iscritto**;
- nel caso di comportamento doloso e con pregiudizio dell'ente, la sanzione non può essere inferiore alla **sospensione dal servizio e dal trattamento economico nella misura non eccedente l'importo delle 4 ore della normale retribuzione**;
- laddove l'infrazione sia sorretta da dolo ed il pregiudizio per l'ente sia di rilevante entità, la sanzione non può essere inferiore al **licenziamento disciplinare**.

Il sistema disciplinare sarà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dai competenti organi di ANAF FIRE PROTECTION in conformità alle norme di legge e contrattuali collettive in vigore.

#### **11.4.1 Per il personale dipendente con qualifica dirigenziale ("Dirigenti").**

In caso di (a) violazione, da parte dei Dirigenti, del Modello o del Codice Etico, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, tali violazioni e le relative misure di natura contrattuale saranno valutate, coerentemente con quanto già descritto nel paragrafo precedente, e alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti dei Metalmeccanici. L'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al CdA, mediante relazione scritta. Unitamente alle sanzioni applicabili potrà essere disposta anche l'eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

#### **11.4.2 Per gli Amministratori, i Sindaci, i Revisori e l'OdV**

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea dei Soci mediante relazione scritta per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di un Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, l'Assemblea dei Soci dovrà deliberare in merito alla revoca del mandato.

La revoca del mandato o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'assemblea dei Soci cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerge il fumus di un'avvenuta infrazione.

La revoca dei Sindaci e dei Revisori per giusta causa deve essere operata con le modalità previste dalla normativa vigente.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi, descritta nel paragrafo 6.1.

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

#### **11.4.3 Per i soggetti terzi**

Ogni violazione del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari (Consulenti e *Partner*), potrà costituire, qualunque sia il rapporto che lega questi soggetti alla Società, inadempimento delle obbligazioni assunte in sede contrattuale. A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

1. diano atto della conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi;
2. richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e ad operare in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello;
3. disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola (ad esempio, la risoluzione del contratto).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **PARTE SPECIALE**

# PARTE SPECIALE

## Principi e regole generali di comportamento

Oltre alle specifiche regole di comportamento che verranno individuate nelle singole Parti Speciali appositamente dedicate a ciascuna categoria di reati, i Destinatari del Modello devono conformare la condotta della propria attività ai seguenti principi:

- **correttezza** della gestione delle operazioni, completezza e trasparenza delle relative informazioni, legittimità formale e sostanziale di ogni singola operazione o transazione;
- **imparzialità**, ossia prevenire di favorire alcun gruppo di interesse o singole persone, nonché ogni discriminazione in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, opinioni politiche e culturali;
- **riservatezza**, ossia mantenere riservati i dati e le informazioni del sistema informativo della fiscalità, nonché tutti gli altri dati, ivi inclusi quelli personali ed aziendali, trattati in esecuzione dell'attività svolta, nonché assicurare il pieno e puntuale rispetto delle misure di sicurezza e di protezione.

ANAF FIRE PROTECTION, dal canto suo, si impegna a:

- a. valorizzare le risorse umane, anche attraverso un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali dei Dipendenti;
- b. assicurare l'integrità fisica e morale dei Dipendenti attraverso, rispettivamente, ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale;
- c. evitare e condannare qualunque forma di molestia e/o violenza, psicologica, morale e sessuale nonché qualsiasi forma di emarginazione e danneggiamento psicologico e/o morale;
- d. operare nella gestione della Società con criteri di economicità ed efficienza per fornire soluzioni e servizi con un elevato rapporto qualità/costo e conseguire una piena soddisfazione degli utenti;
- e. garantire l'allineamento continuo all'evoluzione tecnologica per conseguire i più elevati standard di qualità e dei servizi/prodotti forniti;
- f. individuare le migliori opportunità offerte dal mercato nazionale e internazionale per realizzare soluzioni/servizi innovativi.

L'azione di ANAF FIRE PROTECTION è, comunque, sempre e costantemente improntata all'assoluto rispetto della legislazione nazionale, della normativa elaborata e predisposta in seno all'Unione europea, nonché di quella dei Paesi ove eventualmente si troverà ad operare, del presente Modello e delle procedure aziendali. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di ANAF FIRE PROTECTION potrà giustificare comportamenti contrari.

ANAF FIRE PROTECTION ritiene che il rispetto delle regole etiche e la trasparenza nella conduzione degli affari costituiscano una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, consistenti nella creazione e massimizzazione del valore per i soci, per coloro che prestano attività lavorativa in ANAF FIRE PROTECTION, per i clienti e per la comunità nel suo complesso. Pertanto, ANAF FIRE PROTECTION ha promosso la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche alle procedure di vigilanza.

### **1. Rispetto delle leggi**

I Destinatari del Modello sono tenuti al rispetto delle leggi italiane o di quelle del paese in cui si trovano occasionalmente per ragioni di lavoro o in cui risiedono.

Nessun Destinatario del Modello può costringere o sollecitare altri destinatari a violare le leggi italiane o di un paese estero ove la Società svolge la propria attività od ha comunque interessi diretti o indiretti.

### **2. Conflitto di interessi**

I Destinatari del Modello devono valutare prima di ogni operazione la possibilità che si manifestino conflitti di interesse, attuali e/o potenziali, e provvedere affinché il conflitto venga evitato a priori. Sono esempi, non esaustivi e puramente indicativi, di conflitto d'interesse i seguenti:

- condurre un'operazione in una posizione di vertice e avere interessi economici diretti o indiretti (tramite familiari e parenti) con i fornitori e/o clienti che collaborano all'operazione;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività personali o tramite familiari con loro;
  - avere interessi privati in altre realtà aziendali potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società;
  - accettare favori da terzi per favorirli nei rapporti con la Società;
  - compiere operazioni sulla scorta di informazioni privilegiate acquisite da un cliente, fornitore, o dalla Società.

Chiunque si trovi o ritenga di trovarsi in una potenziale situazione di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione scritta alla Società per le opportune valutazioni.

### **3. Riservatezza**

La politica della privacy a cui si attiene la Società nel trattamento dei dati personali è fondata sui seguenti principi:



PRINCIPIO DI RESPONSABILITÀ: il trattamento di dati personali è gestito nel tempo da apposite responsabilità individuate all'interno dell'organizzazione aziendale;

PRINCIPIO DI TRASPARENZA: i dati personali sono raccolti e trattati secondo i principi espressi dalla politica di Privacy adottata dalla Società, che deve essere posta, in qualsiasi momento, a disposizione dell'interessato;

PRINCIPIO DI LIMITAZIONE DELLA RACCOLTA: i dati personali sono trattati in modo lecito e secondo correttezza; sono registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi; sono pertinenti e non eccedenti le finalità del trattamento; sono conservati per il tempo necessario agli scopi della raccolta.

PRINCIPIO DI FINALITÀ DELL'UTILIZZO: le finalità del trattamento dei dati personali sono comunicate agli interessati al momento della raccolta. Eventuali nuovi trattamenti di dati, se estranei agli scopi dichiarati, sono attivati solo previa comunicazione di una nuova informativa all'interessato ed eventuale richiesta di consenso, quando richiesta dalla Legge. In ogni caso i dati personali non sono comunicati a terzi o diffusi senza il preventivo consenso dell'interessato, salvo che la Legge non disponga altrimenti.

PRINCIPIO DI VERIFICABILITÀ E QUALITÀ: i dati personali sono esatti ed aggiornati nel tempo; sono organizzati e conservati in modo che sia data all'interessato la possibilità di sapere quali suoi dati sono stati raccolti e quali memorizzati, nonché controllarne la qualità e richiederne l'eventuale correzione, integrazione, cancellazione per violazione di legge od opposizione al trattamento.

PRINCIPIO DI SICUREZZA: i dati personali sono protetti da misure di sicurezza tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali, contro i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, e di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito. Tali misure sono aggiornate periodicamente in base al progresso tecnico, alla natura dei dati ed alle specifiche caratteristiche del trattamento, controllate costantemente e verificate nel tempo.

#### **4. Comunicazioni all'esterno**

Le comunicazioni verso l'esterno devono essere effettuate nel rispetto delle leggi e delle regole professionali.

Nessun Destinatario del Modello può divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi notizie o informazioni riservate attinenti le attività aziendali.

#### **5. Tutela dei beni aziendali**

Chiunque utilizza beni della Società è tenuto ad operare con diligenza per salvaguardarne l'efficienza e la durata. E' vietato l'uso improprio che possa arrecare danni e/o riduzioni di efficienza dei beni stessi.

## 6. Regali e benefici

Nessun Destinatario del Modello può offrire denaro, beni, servizi e benefici di qualsiasi genere, né in nome e per conto della Società né a titolo personale, a dipendenti o collaboratori di società od enti, allo scopo di promuovere e acquisire condizioni di favore per la Società nella conduzione di operazioni.

Nessun Destinatario del Modello può sollecitare o accettare denaro, beni servizi o benefici di qualsiasi genere in occasione dello svolgimento di attività per la Società.

Quanto sopra vale nei rapporti con persone, Società o enti pubblici e privati, in Italia e all'Estero.

È inoltre vietata ogni attività che sotto qualsiasi veste - per esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità - o con attuazione in forma indiretta - per esempio tramite interposte persone - abbia le stesse finalità di acquisire favori per la Società.