



colt

**Colt Technology Services S.p.A.**

Modello di organizzazione,  
gestione e controllo per la  
prevenzione dei reati d'impresa

[www.colt.net](http://www.colt.net)

# Indice

1	Principi generali	3
2	Attività nel cui ambito possono essere commessi reati	5
3	Procedure	6
4	Codice deontologico aziendale	6
5	Attuazione del modello	7
6	Controlli	8
7	Sistema disciplinare	11
8	Riparazione delle conseguenze del reato	13
9	Obbligo di denuncia	13
10	Obbligo di informazione verso l'organismo di vigilanza	14
11	Disposizioni conclusive	15

# 1. Principi generali

## 1.1. Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Consiglio di Amministrazione della Colt Technology Services S.p.A. ("Colt Italia") ha adottato questo modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") allo scopo di

- impedire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della Società
- prevedere iniziative di "Corporate Social Responsibility" <sup>1</sup>.

Il Modello è conforme alle prescrizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche").

Il d.lgs. 231/2001 attua in Italia i principi di contrasto dei reati d'impresa previsti dalla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e dà esecuzione alle convenzioni della Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea (cfr. art. 11 legge 29 settembre 2000, n. 300).

## 1.2. La responsabilità amministrativa degli enti giuridici

Il d.lgs. 231/2001 prevede sanzioni amministrative a carico degli enti giuridici quando vengano commessi certi reati "nel suo interesse o a suo vantaggio" da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" nonché dalle persone sottoposte alla loro "direzione o alla vigilanza" (art. 5).

I reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti giuridici sono indicati nella Sezione III del d.lgs. 231/2001 e sono i seguenti.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 d.lgs. 231/2001).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis d.lgs. 231/2001).

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter d.lgs. 231/2001).
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. (art. 25 d.lgs. 231/2001).
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis d.lgs. 231/2001).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001).
- Reati societari (art. 25-ter d.lgs. 231/2001).
- Corruzione fra privati (art. 25-ter d.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater d.lgs. 231/2001).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001).
- Delitti contro la personalità individuale e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies d.lgs. 231/2001).
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies d.lgs. 231/2001).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies d.lgs. 231/2001).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore. (art. 25-novies d.lgs. 231/2001).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. (art. 25-decies d.lgs. 231/2001)
- Reati ambientali. (art. 25-undecies d.lgs. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001)

In linea con il progressivo abbandono, nella legislazione internazionale, del principio di territorialità ed alla correlativa, sempre maggiore affermazione del principio di universalità, in alcuni casi previsti dal codice penale italiano, da speciali disposizioni di legge, ovvero da convenzioni internazionali, la sanzione può essere comminata anche in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 d.lgs. 231/2001).

<sup>1</sup> Il Libro Verde dell'Unione Europea (2001) definisce la responsabilità sociale d'azienda come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". È una nuova cultura di impresa fondata sulla promozione delle relazioni con gli "stakeholder"; l'etica nella conduzione degli affari e il superamento del profitto come fine esclusivo di impresa. Le imprese socialmente responsabili identificano le aree critiche di intervento su cui agire (es. salute e sicurezza nel lavoro, discriminazione, inquinamento) a seconda del settore in cui operano e del contesto storico e sociale.

### 1.3. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative previste dal d.lgs. 231/2001 sono indicate nella Sezione II del decreto e sono le seguenti.

- a. Sanzioni pecuniarie
  - La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
- b. Sanzioni interdittive
  - Interdizione dall'esercizio dell'attività
  - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
  - Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio
  - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- c. Confisca
  - Confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità della Società di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- d. la pubblicazione della sentenza.

### 1.4. Esclusione della responsabilità amministrativa della società

Nel caso in cui venga commesso un reato per cui il d.lgs. 231/2001 prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa a carico della Società, questa non è responsabile quando:

- "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) e
- "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lettera (b) d.lgs. 231/2001).

### 1.5. Efficace attuazione del modello

Affinché questo Modello della Colt Italia possa dirsi "efficacemente attuato" (art. 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) esso deve:

- consentire la individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati ("Attività a Rischio");
- assicurare che le Attività a Rischio siano regolate in modo da rendere possibile la commissione di reati nell'interesse della società solo se si elude fraudolentemente il Modello;
- promuovere una cultura aziendale che incoraggi comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni di legge applicabili all'esercizio dell'impresa della società.
- assicurare un adeguato coordinamento dei responsabili delle varie divisioni;
- descrivere standard di comportamento ai quali si devono attenere i dipendenti della società;
- identificare tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di fatto, della Colt Italia.

## 2. Attività nel cui ambito possono essere commessi reati

### 2.1. Descrizione dell'attività e della organizzazione di Colt Italia

Colt Italia è una Società per Azioni del Gruppo Colt con sede legale in Milano, capitale sociale 10.000.000 euro interamente versato, C.F., partita IVA e iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 12286350157.

Il Gruppo Colt è diretto da Colt Group S.A., con sede nel Lussemburgo.

L'unico socio della Colt Italia è Colt Technologies Services Europe Limited, con sede nel Regno Unito.

In Italia l'attività della società è dislocata su tre sedi: Milano, Torino e Roma.

Colt fornisce servizi di telecomunicazione, dati e voce, nei principali "business hub" in Europa, Asia e Nord America, operando esclusivamente nel mercato "Business to Business".

In ragione della sua attività Colt Italia esegue anche intercettazioni telefoniche su ordine dell'Autorità Giudiziaria.

Il Gruppo Colt è organizzato secondo un modello funzionale "Cross-Country" e si articola in 5 Funzioni rispettivamente denominate "Sales & Marketing", "Chief Operating Office", "Finance", "Human Resources" e "Legal and Company Secretary".

L'attività della Colt Italia è organizzata secondo lo stesso schema.

La struttura transnazionale del Gruppo Colt prevede che la responsabilità di gestione di ciascuna divisione della Colt Italia possa competere a persone inserite nella organizzazione di altre società del Gruppo.

### 2.2. Valutazione del rischio di commissione di reati

#### 2.2.1. Principi generali

È compito del Consiglio di Amministrazione identificare le Attività a Rischio.

In occasione di variazioni della legge e dell'assetto amministrativo e gestionale, e in ogni caso almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione, verifica che le Attività a Rischio siano efficacemente individuate e regolamentate.

#### 2.2.2. Valutazione del rischio di corruzioni

Ai sensi della normativa inglese in materia di corruzione ("UK Bribery Act 2010") il Gruppo Colt si è dotato di procedure volte a prevenire e scoprire fatti di corruzione che prevedono una verifica annuale del rischio di commissione di tali reati.

All'interno di dette procedure è stata attribuita all'ufficio "Enterprise Risk & Assurance" di Gruppo una funzione di monitoraggio ("Risk-Assessment"), prevenzione e aggiornamento/formazione dei programmi anti-corruzione.

La funzione di verifica della osservanza delle procedure è attribuita all'Audit Committee di Gruppo e coinvolge anche Colt Italia.

Nella valutazione del rischio di commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione della Colt deve conformarsi agli standard di Gruppo, fatta salva sempre la possibilità di adottare criteri più rigorosi ove le circostanze dovessero richiederli.

Con riferimento alla attività svolta da Soggetti Apicali non compresi nell'organigramma della Colt Italia, il Consiglio di Amministrazione della società esegue la valutazione del rischio di commissione di reati tramite l'ufficio "Enterprise Risk & Assurance" di Gruppo.

#### 2.2.3. Valutazione del rischio in materia di lavoro

La valutazione dei rischi in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro deve essere rinnovata:

- quando siano scoperte violazioni significative delle norme in materia applicabili alla impresa della Colt Italia;
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società;
- in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

# 3. Procedure

## 3.1. Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione deve regolamentare le Attività a Rischio attendendosi ai seguenti principi:

- Attività a Rischio devono essere regolamentate in modo da “garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge” e da rendere possibile “scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio” (art. 7, comma 3 d.lgs. 231/2001);
- le Attività a Rischio si considerano adeguatamente regolamentate se la commissione di reato è possibile solo eludendo fraudolentemente il Modello (art. 5 d.lgs. 231/2001);
- devono essere individuate particolari “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati” (6, lett. (c) del d.lgs. 231/2001).

## 3.2 Le procedure

Le Attività a Rischio della Colt Italia possono essere regolamentate mediante nuove procedure appositamente emanate dal Consiglio di Amministrazione (“Procedure Interne”) ovvero mediante richiamo a procedure esistenti emanate dal Gruppo Colt a seguito di processi di autovalutazione interna (“Procedure di Gruppo”).

Le Procedure Interne sono adottate quando manchi una Procedura di Gruppo, quando una Procedura di Gruppo non sia idonea a scongiurare il rischio di reati, ovvero quando non abbia altri requisiti richiesti dal Modello o dalle leggi italiane applicabili alla impresa della Colt Italia.

Al fine di evitare sovrapposizioni fra Procedure Interne e di Gruppo, qualsiasi contrasto deve essere risolto in favore delle seconde con eliminazione del duplicato.

Nel caso di inidoneità della Procedura di Gruppo, scopo della Procedura Interna sarà quello di opportunamente integrare la Procedura di Gruppo senza necessità di sostituirla.

# 4. Codice deontologico aziendale

Il “Codice Deontologico Aziendale” (anche “Codice Etico”) predisposto dal Gruppo fissa i valori ed i principi che guidano l’attività del Gruppo, nonché regole specifiche di condotta per ogni dipendente, in qualsiasi contesto operativo in cui si trovi ad operare

Il Codice Etico è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante (all. 1). Tutti i dipendenti della Società sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico.

# 5. Attuazione del modello

## 5.1. Destinatari dei precetti del Modello

Sono tenute a conoscere ed osservare il Modello tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di fatto, della Colt Italia (“Soggetti Apicali”).

La particolare struttura transnazionale del Gruppo Colt prevede che la responsabilità di gestione di ciascuna divisione possa competere a persone inserite nella organizzazione di altre società del Gruppo.

Per i fini del Modello sono considerati Soggetti Apicali anche i dipendenti della Colt Italia che rappresentano in Italia il più alto livello gerarchico di ciascuna divisione, anche se di fatto hanno una ridotta (o inesistente) autonomia decisionale e siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale esterno.

I Soggetti Apicali rispondono anche per il fatto delle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

## 5.2. Comunicazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione deve trasmettere una copia del Modello e di tutti gli allegati a ciascun Soggetto Apicale.

La procedura deve essere ripetuta in occasione di ogni aggiornamento del Modello ovvero del Codice Etico.

Ciascun Soggetto Apicale deve confermare per iscritto la ricezione del Modello.

Una copia elettronica aggiornata del Modello deve essere pubblicata sulla Intranet Aziendale.

## 5.3. Formazione

Colt Italia attua iniziative di formazione volte ad assicurare la conoscenza e divulgazione delle regole etiche e comportamentali contenute nel Modello, con particolare riferimento a quanto previsto dal Codice Etico.

I corsi di aggiornamento dovranno essere ripetuti ogniqualvolta l'Organismo di Vigilanza lo ritenga necessario, ed in ogni caso almeno una volta all'anno.

Il livello di formazione e di informazione potrà prevedere differenti gradi di approfondimento, in considerazione delle mansioni dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La partecipazione ai processi formativi dovrà essere adeguatamente documentata e tracciata. I corsi possono essere svolti anche “on-line”.

I materiali didattici predisposti dal Gruppo devono essere revisionati al fine di assicurare che i corsi di formazione rispondano ai requisiti previsti dalla legge italiana.

Tutti i dipendenti devono partecipare ad un primo corso di formazione al momento della assunzione. Successivamente, almeno una volta all'anno, i dipendenti sono tenuti a partecipare – con le stesse modalità – a dei corsi di aggiornamento.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i dipendenti della Colt Italia.

I corsi devono essere organizzati in maniera tale da consentire di individuare nominalmente i dipendenti che non osservano l'obbligo di frequentazione, così che possano essere adottate le misure disciplinari del caso.

## 5.4. Terzi

Tutte le terze parti (persone fisiche o giuridiche) con le quali Colt Italia intrattiene rapporti (in via esemplificativa e senza limitazione, collaboratori, professionisti, fornitori, agenti e distributori, ecc.) devono essere informati dei principi di cui al Modello mediante invito a consultare il Codice Etico pubblicato sul sito internet della società.

Ove rilevante, i rapporti contrattuali con dette terze parti devono prevedere la espressa accettazione dei principi di cui al Codice Etico quale condizione per la instaurazione e continuazione del rapporto. Il Consiglio di Amministrazione predispone le clausole standard di contratto che devono essere impiegate per dare attuazione a questo paragrafo.

# 6. Controlli

## 6.1 Organismo di Vigilanza

È costituito un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento ("Organismo di Vigilanza").

L'Organismo di Vigilanza è formato da 3 a 5 membri.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza, competenza specifica e continuità di azione.

Al fine di garantire l'indipendenza dell'organo di controllo, la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere costituita da professionisti esterni alla Società ovvero da professionisti esterni e membri di analoghi organi di controllo di Gruppo (quale l'Audit Committee) o di altre società del Gruppo.

In ogni caso devono essere attuate procedure volte a rafforzare lo scambio di informazioni ed il coordinamento fra Organismo di Vigilanza e gli organi di controllo di Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza, quando non vi provveda direttamente il Consiglio di Amministrazione, nomina il proprio Presidente.

L'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e i soggetti incaricati della revisione legale dei conti (ove nominati) si devono scambiare tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

## 6.2 Nomina e cessazione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal consiglio di amministrazione.

L'incarico ha la durata di 3 esercizi, con scadenza alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati soltanto per giusta causa con delibera del consiglio di amministrazione.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri provvedono ad informare il consiglio di amministrazione che nominerà un sostituto. Il sostituto rimarrà in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

## 6.3 Cause di ineleggibilità e di decadenza

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza, e se nominati decadono dall'ufficio:

- gli amministratori della Colt Italia, nonché i loro coniugi e parenti;
- coloro che per qualsiasi ragione non siano in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza e serenità, competenza specifica e continuità di azione.

Se dovesse verificarsi una causa di decadenza nel corso dell'incarico, il membro interessato dovrà immediatamente informare gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e il Presidente del consiglio di amministrazione. Il consiglio di amministrazione provvederà alla sostituzione.



## 6.4 Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza verifica in piena autonomia l'osservanza del Modello e del Codice Etico. In via esemplificativa, e senza limitazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà pertanto:

- a. verificare che il Modello sia sempre idoneo a prevenire la commissione di reati, soprattutto in caso di cambiamenti della legge o della struttura organizzativa della Colt Italia;
- b. condurre verifiche a campione sulla corretta compilazione ed archiviazione dei documenti previsti dal Modello;
- c. condividere i risultati della propria attività e le metodologie di verifica con gli altri organi di controllo della Colt Italia e del Gruppo;
- d. verificare il coordinamento fra Modello e i vari sistemi di controllo attuati ai sensi delle normative speciali applicabili alla impresa della Colt Italia (ad esempio sulla sicurezza sui luoghi di lavoro; sulla tutela dell'ambiente ecc.);
- e. verificare che tutti i Soggetti Apicali, e ciascuno di essi nell'ambito delle rispettive competenze, provveda a diffondere la conoscenza e la comprensione dei principi alla base del Modello e del Codice Etico;
- f. effettuare e documentare le verifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- g. acquisire dagli uffici competenti i rapporti dell'Audit Committee e gli atti dell'ufficio "Enterprise Risk & Assurance".

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo con tutti i poteri assegnati dalla legge al Collegio Sindacale.

In ogni momento l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni al fine di chiarire eventuali dubbi interpretativi o ricevere assistenza in situazioni particolarmente complesse.

Il Consiglio di Amministrazione deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare tali risorse senza bisogno di alcuna autorizzazione preventiva, con il solo obbligo di un rendiconto annuale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere sempre aggiornato sulla attività della società in modo da poter segnalare eventuali nuove aree di rischio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà collaborare con il consiglio di amministrazione nella attività di promozione dei principi alla base del Modello e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza può incaricare un singolo membro dell'organismo di eseguire particolari atti, purché l'incarico risulti da una specifica delibera e il risultato sia soggetto ad approvazione collegiale. In nessun altro caso L'Organismo di Vigilanza può delegare proprie attribuzioni ad un singolo membro dell'organismo.

## 6.5 Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno quattro volte all'anno, di regola ogni tre mesi.

Riunione è convocata dal presidente dell'Organismo di Vigilanza. L'avviso di convocazione deve recare l'elenco delle materie da trattare.

L'Organismo di Vigilanza regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Eventuali dissensi devono essere comunicati senza ritardo al consiglio di amministrazione.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono invitati a partecipare anche gli Amministratori e i sindaci della società. La partecipazione di questi è tuttavia facoltativa e la loro assenza non pregiudica la validità della riunione.

È consentita la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza anche per telefono o mediante altri mezzi di telecomunicazione.

La riunione è presieduta dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in mancanza, da quella eletta con il voto della maggioranza dei presenti. Il presidente è assistito da un segretario designato nello stesso modo. Il presidente dell'assemblea verifica la regolarità della costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento ed accerta i risultati delle votazioni.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza devono constare da verbale sottoscritto dal presidente e dal segretario. Il verbale deve indicare la data della riunione. I verbali sono raccolti nell'apposito libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza custodito dal presidente dell'Organismo di Vigilanza

## 6.6 Relazione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni anno, normalmente in occasione della riunione del Consiglio che approva il progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza deve riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione sulla attività svolta, sulla efficacia del Modello e sulla sua osservanza.

La relazione deve recare le eventuali proposte o richieste di correttivi al Modello che l'Organismo di Vigilanza giudichi necessari, alla luce della concreta applicazione delle procedure, degli eventuali mutamenti dell'organizzazione o attività della società, ovvero delle leggi applicabili alla impresa.

Ogni relazione deve essere approvata da tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, sottoscritta dal Presidente e trascritta in un apposito libro, anche non vidimato.

## 6.7 Formazione e conservazione dei documenti

Tutti i documenti previsti dal Modello (ivi inclusi, senza limitazione, gli atti dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, segnalazioni, rapporti ecc.) possono essere predisposti e mantenuti anche per il tramite di strumenti informatici e sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni dalla data della loro formazione.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e agli Amministratori, previa delibera motivata.

Il trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati stessi, secondo quanto previsto dalle norme e dai protocolli tecnici applicabili in materia (Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

# 7. Sistema disciplinare

## 7.1 Principi Generali

Per legge deve essere previsto un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 6 d.lgs. 231/2001).

Il sistema disciplinare si applica indipendentemente dalla rilevanza penale della condotta.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (come specificato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo documento), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Le sanzioni previste da questo articolo 7 si applicano ai dipendenti di Colt Italia.

I Soggetti Apicali non dipendenti della Colt Italia sono assoggettati al sistema disciplinare previsto dal rapporto di lavoro in essere con la diversa società del Gruppo Colt alle dipendenze della quale essi lavorano.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare che i sistemi disciplinari applicabili ai Soggetti Apicali non dipendenti della Colt Italia siano conformi ai principi fissati dall' art. 6 d.lgs. 231/2001.

## 7.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti diversi dai dirigenti

- a. La violazione dei principi e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico da parte dei dipendenti della Colt Italia costituisce un illecito disciplinare.
- b. Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.
- c. In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Colt Italia, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.
- d. Per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti

accordi di rinnovo, e per illecito disciplinare il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento in essi contenute.

- e. A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. La procedura d'accertamento sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con il responsabile delle risorse umane della società nominato dal consiglio di amministrazione.
- f. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento.
- g. Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970, in relazione all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.
- h. Il provvedimento di rimprovero verbale si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole comportamentali e di controllo previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività a Rischio, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dai superiori diretti, siano essi Soggetti Apicali o meno.
- i. Il provvedimento del rimprovero scritto si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, in caso di inosservanza dei principi e delle regole comportamentali e di controllo previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività a Rischio, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dai superiori diretti, siano essi Soggetti Apicali o meno.

- j. Il provvedimento della multa si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile e fatta salva la irrogazione di sanzioni più gravi, in caso di inosservanza dei principi e delle regole comportamentali e di controllo previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività a Rischio, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata non lieve, correlandosi detto comportamento ad una seria inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dai superiori diretti, siano essi Soggetti Apicali o meno.
- k. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività a Rischio, di un comportamento non conforme o non adeguato alle regole comportamentali e di controllo del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti sanzionati con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, delle regole di comportamento e di controllo in tale documento presenti.
- l. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata (reiterata) partecipazione, senza giustificato motivo ai corsi di training relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.
- m. Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo soggettivo si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività a Rischio, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle regole comportamentali e di controllo stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.
- n. Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività a Rischio, di un comportamento consapevole in contrasto con le regole comportamentali e di controllo del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di

configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: redazione di documentazione incompleta o non veritiera; l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso; la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

### 7.3 Dipendenti dirigenti

- La violazione dei principi e delle regole comportamentali e di controllo previste dal Modello e dal Codice Etico da parte dei dirigenti (ivi incluse eventuali violazioni alle prescrizioni di cui all'articolo 8.1), ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal CCNL di riferimento e successivi rinnovi, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. La procedura d'accertamento sarà condotta dal Consiglio di Amministrazione.
- Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentata, la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.
- Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

## 8. Riparazione delle conseguenze del reato

Nei casi di accertata responsabilità della Colt Italia ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione ha l'obbligo di fare immediatamente quanto necessario affinché:

1. sia risarcito integralmente il danno ed eliminate le conseguenze dannose o pericolose del reato;
2. siano eliminate le eventuali carenze del Modello che hanno permesso il reato;
3. sia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

## 9. Obbligo di denuncia

In caso di accertamento di una violazione del Modello o di condotta contraria al Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente informare tutti gli Amministratori e i Sindaci.

Le denunce dell'Organismo di Vigilanza non devono essere preventivamente approvate né possono essere sindacate da alcuno.

# 10. Obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza

## 10.1 Segnalazione di illeciti

A tutela dell'integrità della Colt Italia, tutti i destinatari del Modello Organizzativo o del Codice Etico possono, in qualsiasi momento, segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello, condotte illecite o sospette e comunque contrarie ai principi del Codice Etico, ovvero altre circostanze che possano essere ritenute di interesse dell'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione potrà essere fatta:

1. mediante mail all'indirizzo [organismodivigilanza@colt.net](mailto:organismodivigilanza@colt.net)
2. ovvero mediante lettera raccomandata trasmessa al Presidente dell'Organismo di Vigilanza in carica al tempo della segnalazione, all'indirizzo Organismo di Vigilanza - Colt Technology Services S.p.A. Viale Jenner, 56 - 20159 Milano

Devono essere attuate procedure per la tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni ricevute dal Corporate Compliance Committee che riguardano la Colt Italia.

Le segnalazioni dovranno essere per quanto possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'Organismo di Vigilanza dovrà dare atto di ciascuna segnalazione, anche se ricevuta in forma anonima, nonché delle conseguenti verifiche e attività, e dovrà motivare per iscritto l'eventuale decisione di non procedere.

L'autore della segnalazione sarà tutelato contro ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

In proposito:

- è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;

- sarà onere della Colt Italia, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza potrà rivelare l'identità del segnalante solo alla autorità giudiziaria, salvo diverso accordo scritto con il segnalante stesso. Eventuali violazioni delle tutele del segnalante di cui a questo articolo potranno essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Le tutela del segnalante di cui a questo articolo non si estende ai casi di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave

## 10.2 Segnalazione di atti rilevanti

Tutti i dipendenti della Colt Italia con responsabilità di esecuzione, direzione e coordinamento ("Responsabile"), anche per conto di dirigenti di altre società del Gruppo Colt, di un atto regolato dalle procedure del Modello ("Atto Rilevante") devono:

- a. informare senza ritardo l'Organismo di Vigilanza dell'Atto Rilevante;
- b. informare senza ritardo l'Organismo di Vigilanza della conclusione dell'Atto Rilevante;
- c. trasmettere la documentazione relativa all'Atto Rilevante al consiglio di amministrazione affinché sia conservata agli atti della società ai sensi di legge.

Tutte le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di cui a questo articolo dovranno essere fatte all'indirizzo di posta elettronica [organismodivigilanza@colt.net](mailto:organismodivigilanza@colt.net).

# 11. Disposizioni conclusive

Questa versione del Modello supera e sostituisce tutte le precedenti versioni.

Il Modello può essere modificato solo con una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.