

colt

COLT TECHNOLOGY SERVICES S.P.A.  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI  
D'IMPRESA



## **1. PRINCIPI GENERALI**

### **1.1 Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Colt Technology Services S.p.A. ("Colt Italia" o "Società") ha adottato questo modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") per impedire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società e promuovere la responsabilità sociale d'azienda.

Il Modello è conforme alle disposizioni di legge in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (d.lgs 8 giugno 2001, n. 231).

### **1.2 Responsabilità della Società in caso di reato**

La Società è responsabile dei reati commessi *"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"* (articolo 5 d.lgs. 231/2001).

La legge (d.lgs. 231/2001, Sezione III) prevede sanzioni a carico degli enti nei seguenti casi.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (articolo 24 Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (articolo 25 Decreto Legislativo 231/2001).
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati societari (articolo 25-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Corruzione fra privati (articolo 25-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater Decreto Legislativo 231/2001).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies Decreto Legislativo 231/2001).
- Abusi di mercato (articolo 25-sexies Decreto Legislativo 231/2001).
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies Decreto Legislativo 231/2001).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (articolo 25-octies Decreto Legislativo 231/2001).

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies Decreto Legislativo 231/2001).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati ambientali (articolo 25-undecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Contrabbando (articolo 25-sexiesdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati transnazionali (articolo 10 L. 146/2006).
- Crimini commessi all'estero nei casi previsti dal codice penale, da speciali disposizioni di legge, ovvero da convenzioni internazionali (articolo 4 Decreto Legislativo 231/2001).

### 1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge (d.lgs. 231/2001, Sezione II) sono:

- sanzioni pecuniarie
- 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
  - divieto di pubblicizzare beni e servizi
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza

### 1.4 Esclusione della responsabilità della Società

Nel caso di reato commesso nell'interesse della Società, questa non ne risponde se:

- *“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”* (articolo 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) e

- “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” (articolo 6, comma 1, lettera (b) d.lgs. 231/2001).

### 1.5 Efficace attuazione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione si considera “*efficacemente attuato*” (articolo 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) se:

- consente la individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (“Attività a Rischio”);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nelle Attività a Rischio;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede l'istituzione di un organismo 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;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- tutela i soggetti che effettuano segnalazioni di illeciti.

## **2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO**

### **2.1 Impresa di Colt Italia**

Colt Italia è una società per azioni con sede legale a Milano in viale Vincenzo Lancetti 23, iscritta nel Registro delle Imprese di Milano al numero 12286350157 che fornisce servizi di telecomunicazione, dati e voce, nei principali “business hub” in Europa, Asia e Nord America.

L'attività della Società è dislocata nelle sedi di Milano, Torino e Roma.

La Società è parte del Gruppo che fa capo alla Colt Group Holdings Limited, con sede nel Regno Unito. L'unico socio è Colt Technologies Services Europe Limited, con sede nel Regno Unito.

È soggetta alla direzione e coordinamento di Colt Group Holdings Limited, con sede in Gran Bretagna.

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

#### 2.2.1 Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione identifica 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 deve revisionare e, se necessario, aggiornare l'elenco delle Attività a Rischio.

#### 2.2.2 Valutazione del rischio di corruzioni

Per prevenire e scoprire fatti di corruzione il Gruppo Colt ha adottato procedure conformi ai principi stabiliti dalle leggi inglesi in materia (“*UK Bribery Act 2010*”).

Tali procedure prevedono una verifica annuale del rischio di commissione di reati e l'attribuzione all'ufficio “Enterprise Risk & Assurance” di Gruppo delle funzioni di “Risk-Assesment”; prevenzione; formazione e aggiornamento.

Nell'identificazione delle Attività a Rischio di corruzioni, in particolare con riferimento alle attività svolte da Soggetti Apicali non compresi nell'organigramma della Colt Italia, il Consiglio di Amministrazione della Società deve avvalersi degli uffici competenti di Gruppo.

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

L'identificazione delle Attività a Rischio di infortuni sul 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**

Le Attività a Rischio devono essere regolamentate da apposite procedure (“Procedure”) che:

- garantiscano lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;

- assicurino “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*” (articolo 6, comma 2 lett. (c) del d.lgs. 231/2001)
- consentano di “*scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*” (articolo 7, comma 3 d.lgs. 231/2001).

Una Procedura si considera adeguata se la commissione di un reato nell’interesse della Società nell’Attività a Rischio è possibile solo eludendo fraudolentemente quella stessa Procedura (articolo 6, comma 1, lett. (c) d.lgs. 231/2001).

### **3.2 Le Procedure**

Le Attività a Rischio della Colt Italia possono essere regolamentate:

- da procedure emanate dal Consiglio di Amministrazione (“Procedure Interne”);
- mediante richiamo a procedure esistenti emanate dal Gruppo Colt a seguito di processi di autovalutazione interna (“Procedure di Gruppo”);
- da Procedure di Gruppo di carattere generale.

Tutte le Procedure costituiscono parte integrante del Modello.

## **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 stesso, nonché regole specifiche di condotta che tutti i dipendenti della Società sono tenuti a conoscere e ad osservare, in qualsiasi contesto si trovino ad operare

Il Codice Etico è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante (All. 1).

## **5. ATTUAZIONE DEL MODELLO**

### **5.1 Destinatari del Modello**

Sono tenute a conoscere ed osservare il Modello tutte le persone con 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 o di un suo allegato.

I destinatari del Modello devono confermare per iscritto la ricezione del Modello stesso.

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 periodicamente e ogniqualvolta l'Organismo di Vigilanza lo ritenga necessario.

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.

Sarà cura del Country Representative, in accordo con il Responsabile delle Risorse Umane, verificare la partecipazione ed eventualmente attuare le misure necessarie affinché tutti gli interessati partecipino a tali corsi.

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 sui principi contenuti nel Codice Etico al momento della assunzione.

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 con le quali Colt Italia intrattiene rapporti (collaboratori, professionisti, fornitori, agenti e distributori, ecc.) devono essere invitati 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.

Un delegato del “Group Internal Audit, Risk and Assurance team” potrà partecipare alle riunioni dell’Organismo di Vigilanza in qualità di ospite.

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.

In caso 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 dovrà provvedere senza ritardo 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:

- 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;



- condurre verifiche a campione sulla corretta compilazione ed archiviazione dei documenti previsti dal Modello;
- condividere i risultati della propria attività e le metodologie di verifica con gli altri organi di controllo della Colt Italia e del Gruppo;
- 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 dei luoghi di lavoro; sulla tutela dell'ambiente ecc.);
- 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;
- effettuare e documentare le verifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 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. 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 Attività a 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 è 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, dal membro dell'Organismo eletto 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 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.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Principi Generali**

La Società deve avere un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" (articolo 6 d.lgs. 231/2001) indipendentemente dalla rilevanza penale della condotta.

Tale sistema disciplinare deve contenere sanzioni specifiche per i seguenti casi:

- violazioni delle norme applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro
- violazioni delle misure poste a tutela di chi segnali condotte illecite di cui all'articolo 10 del Modello (divieto di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati alla segnalazione)
- segnalazioni infondate di condotte illecite effettuate con dolo o colpa grave.

Possono essere comminate solo sanzioni previste dalla legge e dai contratti collettivo applicabili.

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.

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' articolo 6 d.lgs. 231/2001.

## **7.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti diversi dai dirigenti**

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.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con il responsabile delle risorse umane della Società.

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 dai contratti collettivi applicabili.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui all'articolo 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.

Il provvedimento di rimprovero verbale si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili, 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.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili, 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.

Il provvedimento della multa si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili 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.

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 contratto collettivo 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.

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.

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo soggettivo si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal contratto collettivo 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.

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica, oltre che nei casi previsti dalla legge e dal contratto collettivo 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, sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dai contratti collettivi applicabili, 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 contratto collettivo 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:

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

## **9. OBBLIGO DI DENUNCIA DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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. SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

A tutela dell'integrità della Colt Italia, tutti i destinatari del Modello Organizzativo 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 email all'indirizzo [organismodivigilanza@colt.net](mailto:organismodivigilanza@colt.net)
- 2) 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 Lancetti 23 – 20159 Milano

In alternativa le segnalazioni possono essere inviate al Corporate Compliance Committee:

- 1) mediante email all'indirizzo [CorporateComplianceCommittee@colt.net](mailto:CorporateComplianceCommittee@colt.net)
- 2) ovvero mediante lettera raccomandata indirizzata al "Corporate Compliance Committee, c/o The Company Secretary, Colt Technology Services", Colt House, 20 Great Eastern Street, London, EC2A 3EH

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

## **11      SEGNALAZIONE DI ATTIVITÀ A RISCHIO**

I soggetti responsabili di una Attività a Rischio devono informare senza ritardo l'Organismo di Vigilanza dell'inizio e della conclusione di tale Attività a Rischio.

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

## **12.     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.