

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(In attuazione dei disposti del Decreto Legislativo n. 231 del
08.06.2001)

Luogo e data: 16 settembre 2019
Versione documento: 1.0

Indice

1	PREMESSA	3
1.1	Struttura del Modello.....	3
1.2	Finalità.....	4
1.3	Destinatari	4
1.4	Quadro normativo di riferimento.....	5
1.4.1	Reati presupposto	6
1.4.2	Apparato sanzionatorio.....	7
1.4.3	Il modello di organizzazione, gestione e controllo.....	9
2	PARTE GENERALE	12
2.1	Fonti per la costruzione del Modello.....	12
2.2	Le attività e la struttura organizzativa della Società.....	13
2.3	La Governance	13
2.4	Modalità operative di realizzazione del Modello	14
2.4.1	Mappatura della attività sensibili e identificazione dei rischi	14
2.4.2	Valutazione, costruzione e adeguamento dei presidi di controllo	14
2.5	Aggiornamento del Modello	14
2.6	Il sistema di controllo interno.....	15
2.7	I Protocolli	15
2.8	L'Organismo di Vigilanza.....	16
2.8.1	Caratteristiche e funzionamento	16
2.8.2	Compiti e poteri	16
2.8.3	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	18
2.9	Il sistema disciplinare	19
2.9.1	Sanzioni per il personale dipendente non dirigente	19
2.9.2	Misure nei confronti degli amministratori	20
2.9.3	Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	21
2.10	Comunicazione e formazione sul Modello.....	21

1 PREMESSA

Elidata S.r.l. ("**Elidata**" o "**Società**"), al fine di assicurare la corretta e trasparente gestione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e del Gruppo di cui fa parte ("**Gruppo**"), ha ritenuto opportuno implementare il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (il "**Decreto**").

Il presente modello organizzativo (il "**Modello**") è stato adottato dall'amministratore unico della Società in data 16 settembre 2019.

1.1 Struttura del Modello

Il Modello si compone della "Premessa", della "Parte Generale" e di più "Parti Speciali".

La **Premessa** definisce le finalità e destinatari del Modello nonché il quadro normativo di riferimento.

La **Parte Generale** descrive la struttura organizzativa e di *governance* della Società e le attività svolte per la costruzione, aggiornamento e diffusione del Modello; la composizione e compiti dell'organismo di vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**ODV**") e i flussi informativi verso lo stesso; il sistema disciplinare e relative sanzioni.

Le **Parti Speciali** contengono i protocolli ("**Protocolli**"), ovvero l'insieme di regole e di principi di comportamento e di controllo ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello l'allegato "Elenco Reati ex D.Lgs. 231/2001" e i seguenti documenti:

- a) Codice Etico del Gruppo CAD IT;
- b) Risk assessment
- c) Statuto Sociale;
- d) Documento di valutazione dei rischi ex art. 81/2008;
- e) Manuale sul Trattamento dei Dati ex Regolamento Europeo 679/2016.

1.2 Finalità

Con l'adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società, anche se finalizzata ad un presunto interesse della Società o del Gruppo, in quanto contraria, oltre che alla normativa vigente, anche alle norme, regole di condotta e valori etico-sociali cui il Gruppo si ispira e a cui si attiene nella conduzione delle proprie attività aziendali;
- sviluppare la consapevolezza nei destinatari del Modello sul dovere di attenersi a precise regole aziendali nello svolgimento delle proprie mansioni o attività, assumendo comportamenti corretti e trasparenti, oltre che conformi alla legge ed al suo spirito;
- informare e sensibilizzare i destinatari del Modello che la commissione, anche tentata, di un reato rappresenta una violazione del Modello e costituisce un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, nei confronti dell'autore del reato e anche della Società, con la conseguente applicazione delle relative sanzioni anche in capo a quest'ultima;
- consentire alla Società e al Gruppo di migliorare la propria struttura di *corporate governance*, attraverso una politica di costante controllo e monitoraggio delle aree sensibili ex D.Lgs. 231/2001, di implementazione di specifici protocolli che consentano di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

1.3 Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti **soggetti interni**:

- organi sociali;
- dipendenti, compresi eventualmente quelli di società del Gruppo distaccati presso la Società, i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione, gli stagisti e i tirocinanti;
- lavoratori parasubordinati e collaboratori, anche occasionali.

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano altresì ai **soggetti esterni** che operano per conto o nell'interesse della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, collaboratori, partner e fornitori.

I soggetti interni ed esterni costituiscono i "Destinatari" del Modello stesso.

1.4 Quadro normativo di riferimento

Il Decreto, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, regola la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito anche gli "**Enti**") per alcuni reati commessi nell'interesse di queste da:

- a) soggetti in posizione apicale o soggetti apicali ("**Soggetti Apicali**"), vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti ("**Soggetti Sottoposti**"), ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si tratta di un'estensione della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni illeciti penali, oltre che alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, anche agli Enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso.

La responsabilità amministrativa degli Enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e sempre che sussistano le particolari condizioni previste dall'art. 4 del Decreto.

È presente un articolato sistema sanzionatorio, che prevede sanzioni pecuniarie fino a un massimo di 1.549.000 di euro, interdittive, di confisca, nonché la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto possono essere applicate esclusivamente dal giudice penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore ovvero la commissione di uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di Soggetti Apicali o di Soggetti Sottoposti.

La responsabilità amministrativa in capo ad un Ente è ravvisabile nei seguenti casi:

- commissione di un reato nell'**interesse** dell'Ente, ogniqualvolta la condotta illecita sia attuata con l'intento di arrecare un beneficio all'Ente, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio;

- L'Ente tragga dalla condotta illecita un qualche **vantaggio** (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'Ente.

L'Ente non è, invece, responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Ciò conferma che, se da un lato l'esclusività dell'interesse dell'autore dell'illecito impedisce il sorgere della responsabilità dell'Ente, dall'altro la responsabilità di quest'ultimo sorge quando l'interesse è comune all'Ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno e in parte all'altro.

1.4.1 Reati presupposto

Le fattispecie di reato che possono configurare una responsabilità amministrativa della Società (i "**Reati**") sono soltanto quelle espressamente indicate nel Decreto e, per effetto di numerosi interventi legislativi che nel tempo hanno notevolmente ampliato il catalogo di reati, comprendono:

1. Reati contro la pubblica amministrazione (Art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
7. Reati societari (Art. 25-ter);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal cod. pen. e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

L'allegato "Catalogo reati ed illeciti 231/2001" contiene l'elenco esaustivo dei Reati presupposto e delle relative sanzioni.

1.4.2 Apparato sanzionatorio

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'Ente sia ritenuto responsabile per un Reato.

Le sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva, possono essere suddivise nelle seguenti tipologie:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

La sanzione viene determinata dal giudice che stabilisce il numero delle quote in relazione a: gravità del fatto; grado della responsabilità dell'Ente; attività svolta dall'Ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori Reati; importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, applicabili solo per alcuni dei Reati specificamente indicati nel Decreto, possono consistere in:

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

Affinché possano essere applicate le sanzioni interdittive è necessario che ricorra uno dei seguenti presupposti:

- a) l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del modello;
- b) vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile, il giudice deve attenersi agli stessi criteri previsti per le misure pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e possono essere applicate congiuntamente.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questa, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

1.4.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'Ente e quindi l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Il carattere esimente del modello organizzativo è applicabile solo se l'Ente dimostra che, prima della commissione del Reato da parte di un Soggetto Apicale:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello commesso;
- b) ha istituito un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza) incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il Reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'autore del Reato sia un Soggetto Sottoposto, la responsabilità dell'Ente sussiste se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tal caso, non vi è inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'adozione ed effettiva attuazione di un modello organizzativo che rispetti il contenuto richiesto dal Decreto costituisce il requisito affinché si possa escludere la sussistenza della "colpa organizzativa" dell'Ente e, di conseguenza, la responsabilità di questo in caso di Reati commessi dai suoi rappresentanti o dipendenti.

Affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo sia considerato efficace è necessario che soddisfi le seguenti esigenze (art. 6):

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;

- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

L'efficace attuazione del modello organizzativo è invece connessa a (art. 7):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso, quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In ambito della normativa della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 richiama le disposizioni del Decreto prevedendo che l'Ente debba assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve altresì prevedere:

- a) idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività;
- b) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- c) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- d) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, in particolare in caso di violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

2 PARTE GENERALE

2.1 Fonti per la costruzione del Modello

L'art. 6, comma 3 del Decreto stabilisce che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (o linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, categoria di riferimento per il Gruppo, ha pubblicato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" nel marzo 2002, successivamente aggiornate nel marzo 2014. Tali Linee Guida sono state dichiarate idonee a prevenire i Reati ex D.Lgs. 231/2001 dal Ministero di Grazia e Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le linee guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'**identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la **progettazione del sistema di controllo** idoneo a prevenire i rischi di Reato identificati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente ed il suo grado di adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi individuati.

Le linee guida di Confindustria prevedono, per garantire l'efficacia del modello, un sistema di controllo interno con le seguenti principali componenti:

- definizione di principi etici e comportamentali in un codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;

- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché ripetuta periodicamente.

Il sistema di controllo deve conformarsi ad una serie di principi, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di Reato.

Nella predisposizione del Modello EliData ha tenuto conto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relativa relazione accompagnatoria, del regolamento di attuazione e delle linee guida predisposte da Confindustria.

2.2 Le attività e la struttura organizzativa della Società

EliData è un'azienda italiana specializzata nella progettazione di software per l'industria finanziaria.

Fondata nel febbraio 1999, EliData ha maturato un'esperienza ventennale nella realizzazione dei sistemi di interconnessione ai mercati finanziari internazionali di alcuni dei più grossi gruppi bancari italiani.

Dal giugno 2002 EliData è controllata da CAD IT S.p.A., società leader nel mercato italiano del software per la finanza, con cui collabora nella realizzazione e messa a punto di progetti congiunti.

2.3 La Governance

La Società, in conformità all'articolo 13 dello statuto sociale, è amministrata da un amministratore unico.

Per la revisione legale dei conti è incaricata una società di revisione iscritta al Registro dei revisori legali.

2.4 Modalità operative di realizzazione del Modello

La costruzione del Modello è stata svolta seguendo un processo logico che si sviluppa nelle seguenti fasi:

- mappatura delle attività sensibili e identificazione dei rischi;
- valutazione, costruzione e adeguamento dei presidi di controllo.

2.4.1 Mappatura della attività sensibili e identificazione dei rischi

L'individuazione delle attività sensibili, ovvero quelle attività nel cui ambito potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei Reati, è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali con incontri di approfondimento con i responsabili aziendali, e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di Reato rilevanti per la Società.

2.4.2 Valutazione, costruzione e adeguamento dei presidi di controllo

Per ogni attività sensibile è stato quindi valutato il sistema dei controlli posti a presidio della commissione dei Reati identificati, prevedendo altresì eventuali adeguamenti.

La mappa delle attività sensibili e il livello di rischio associato sono formalizzate nel *risk assessment* che è in costante aggiornamento per ricomprendere eventuali altri rischi associabili, ovvero per modificare il profilo di rischio associato a ciascuna attività.

2.5 Aggiornamento del Modello

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è finalizzata a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati.

L'organo di amministrazione verifica la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dall'organo di amministrazione quando siano intervenute:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;

- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli Enti ad altre tipologie di Reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

2.6 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dalla Società.

La struttura dei controlli aziendali della Società prevede:

- controlli di **primo livello**: le funzioni operative che gestiscono i controlli cosiddetti "di linea", insiti nei processi operativi, e i relativi rischi;
- controlli di **secondo livello**: le funzioni indipendenti preposte alla gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema.

2.7 I Protocolli

A seguito dell'identificazione delle attività sensibili e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato apposite modalità operative ritenute idonee a presidiare il rischio individuato.

Tali presidi si basano sui seguenti **principi generali di prevenzione**:

- **segregazione delle funzioni**: il sistema di controllo deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa. Inoltre, il sistema prevede che:
(i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

- **tracciabilità del processo:** per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- **documentazione dei controlli:** l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

2.8 L'Organismo di Vigilanza

2.8.1 Caratteristiche e funzionamento

Vista l'essenzialità della struttura funzionale e gerarchica della Società, la funzione di Organismo di Vigilanza è stata assegnata all'amministratore unico, così come consentito dall'art. 6, comma IV del Decreto.

Nell'assolvimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di professionisti esterni, a cui affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, ferma restando la responsabilità l'Organismo di Vigilanza stesso in ordine ai compiti ad esso attribuiti dalla normativa vigente.

Le attività di verifica sono documentate in appositi verbali e riportate nel libro dell'Organismo di Vigilanza, appositamente predisposto e conservato presso la Società.

2.8.2 Compiti e poteri

Compiti in materia di attuazione del Modello

In materia di attuazione del Modello competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza del Modello, ossia verificare che il Modello stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione dei Reati attualmente previsti dal Decreto e di quelli che in futuro dovessero, comunque, comportare una responsabilità amministrativa della Società;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare il rispetto dei principi e delle procedure previsti dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute dai Destinatari;
- valutare nel tempo la persistenza dei requisiti di effettività del Modello;

- effettuare periodicamente una sistematica e specifica attività di monitoraggio delle aree a maggior rischio di commissione dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo di Vigilanza.

Poteri specifici in materia di attuazione del Modello

Al fine di vigilare sulla coerenza dei Destinatari ai dispositivi del Modello, l'Organismo di Vigilanza e l'eventuale incaricato, possono:

- accedere presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti in materia di attuazione previsti dal Modello;
- assistere alle riunioni dell'assemblea dei soci;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti ai Destinatari che svolgono o sovrintendono, anche occasionalmente, attività a rischio. L'obbligo dei consulenti, collaboratori, partner, fornitori di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza è inserito nei singoli contratti o regolamenti applicabili;
- richiedere, con frequenza temporale e modalità predeterminate, flussi informativi dai responsabili delle funzioni aziendali nelle quali si collocano le attività a rischio o sono anche in parte da queste interessate.

L'Organismo di Vigilanza può essere sentito, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto dallo stesso Organismo di Vigilanza o dall'organo di controllo (qualora nominato), circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può sentire l'organo di controllo, qualora nominato.

Attività di controllo interno

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello.

Le attività di monitoraggio sono condotte su base ciclica tanto per iniziativa autonoma dell'Organismo di Vigilanza, secondo la frequenza considerata più opportuna in base al giudizio sulla criticità ed importanza dei processi monitorati e dei livelli di rischio ad esse insiti, quanto per richiesta dell'organo di controllo, qualora nominato.

Compiti in materia di diffusione

L'Organismo di Vigilanza verifica che a tutti i Destinatari sia stata fornita adeguata informativa sul Modello.

2.8.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che, comunque, rappresentino infrazioni alle regole societarie.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- a) **flussi informativi periodici:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli.

In relazione agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 l'Organismo di Vigilanza dovrà essere invitato a partecipare alle riunioni periodiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- b) **segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere provenienti da tutti i Destinatari del Modello, attinenti a eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso o, comunque, conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società, nonché inerenti alla commissione di Reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, la Società si avvale dei canali di comunicazione dedicati di Gruppo istituiti dalla controllante CAD IT a cui i Destinatari possono inviare le proprie segnalazioni in relazione all'attuazione, gestione e controllo del Modello:

indirizzo posta elettronica: organismodivigilanzaelidata@elidata.it

indirizzo di posta ordinaria: Organismo di Vigilanza c/o EliData S.r.l.

Via Vittor Pisani, 13 - 20124 MILANO (MI)

Al riguardo, i dipendenti della Società sono tenuti a consultare il Regolamento interno predisposto dalla controllante CAD IT concernente le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza pubblicato sulla Intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, in ciò comprendendo ogni atto che possa indurre al sospetto di discriminazioni o penalizzazioni.

È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

2.9 Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti degli organi sociali (amministratori e sindaci), ai dirigenti, al personale dipendente e ai soggetti terzi esterni alla Società.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze penali, civilistiche o di altra natura, che possano derivare dal medesimo illecito.

2.9.1 Sanzioni per il personale dipendente non dirigente

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto possono comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal C.C.N.L. applicabile al rapporto di lavoro.

Il C.C.N.L. applicato dalla Società prevede i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione all'esposizione del codice disciplinare ed 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.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione saranno individuate tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica e di autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo, come conseguenza dell'infrazione, per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

2.9.2 Misure nei confronti degli amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure richiamate dal Modello e dal Codice Etico da parte degli amministratori della Società è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- la revoca delle deleghe eventualmente conferite all'amministratore;
- la decurtazione degli emolumenti all'amministratore;
- la convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 del cod. civ.

Resta fermo che le violazioni del Modello costituiscono inadempimento dell'obbligo di diligenza posto a carico degli amministratori ai sensi dell'art. 2392 del cod. civ.

2.9.3 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi esterni alla Società che, in contrasto con la legge e con il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie, qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

2.10 Comunicazione e formazione sul Modello

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

Le attività di comunicazione e formazione nei confronti del personale è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari.



ELIDATA S.r.l.

Società del **Gruppo CAD IT**

Via Vittor Pisani, 13

20124 Milano MI - Italia

Tel. +39 02 320 65 100

info@elidata.it

www.elidata.it

www.caditgroup.com

