

# MODELLO ORGANIZZATIVO

## Parte Generale

Cenni introduttivi e principi generali relativi alla adozione del modello per Centrica Business Solutions Italia

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| 1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni ..... | 3  |
| 2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni ..... | 4  |
| 3. Adozione del Modello da parte di Centrica Business Solutions Italia.....  | 5  |
| 4. Scopo del Modello .....   | 5  |
| 5. Struttura del Modello.....  | 6  |
| 6. I principi ispiratori del Modello .....   | 7  |
| 7. Modifiche e integrazioni del Modello .....  | 7  |
| 8. Organo di Controllo e suo staff.....  | 7  |
| 9. Funzioni e poteri dell’Organo di Controllo.....   | 9  |
| 10. Funzionamento dell’Organo di Controllo.....  | 10 |
| 11. Flussi informativi nei confronti dell’Organo di Controllo.....   | 10 |
| 12. Selezione del personale, dei Collaboratori esterni e dei Partner.....  | 12 |
| 13. Formazione del personale .....   | 12 |
| 14. Informativa a Collaboratori esterni e Partner .....  | 12 |
| 15. Sistema disciplinare.....  | 12 |
| 15.1. Misure nei confronti dei dipendenti.....   | 13 |
| 15.2. Misure nei confronti dei dirigenti.....  | 13 |
| 15.3. Misure nei confronti degli Agenti e /o Rappresentanti .....  | 13 |
| 15.4. Misure nei confronti degli Amministratori.....   | 13 |
| 15.5. Misure nei confronti dei componenti dell’Organo di Controllo.....  | 14 |
| 15.6. Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Partner .....   | 14 |
| 16. Verifiche periodiche.....  | 14 |
| 17. Modello e Codice Etico.....  | 15 |

# 1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 08.06.2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29.09.2000 n.300 – il D. Lgs. n.231 (di seguito denominato “Decreto”), entrato in vigore il 04.07.2001, in forza del quale si è adeguata la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche, e ciò sia con riferimento alla Convenzione di Bruxelles del 26.07.1985 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, sia avendo riguardo alla Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26.06.1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europea o degli Stati membri ed alla Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli Enti di appartenenza, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

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

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o re-voca di licenze e/o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (Allegato 1: **Reati previsti dal Decreto e loro rilevanza nell’ambito di Centrica Business Solutions Italia**), il Decreto, nel suo testo originario nonché in esito all’entrata in vigore delle leggi n.350/2001, n.61/2002, n.228/2003, n.62/2005, n.123/2007 e successive modificazioni (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), n.231/2007, n.48/2008, n.94/2009, n.99/2009, n.116/2009, n.121/2011, n. 109/2012, n.190/2012, n. 39/2014 e n.186/2014, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ovvero in connessione con lo svolgimento della attività dell’Ente, e in particolare:



- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reato Societari
- Reati contro la Fede Pubblica
- Reati con Finalità di Terrorismo e di Eversione dell'Ordine Democratico
- Reati contro la Personalità Individuale
- Abusi di Mercato
- Reati contro la Vita e l'Incolunità Personale
- Reati contro il Patrimonio
- Reati Informatici e Trattamento Illecito dei Dati
- Reati contro l'Ordine Pubblico
- Reati contro l'Economia Pubblica, l'Industria e il Commercio
- Reati in Materia di Diritto d'Autore
- Reati contro l'Amministrazione della Giustizia
- Reati Ambientali
- Reati relativi all'impiego di lavoratori stranieri irregolari

## 2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'organizzazione 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui al punto 1, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base dei codici di comportamento re-datti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

### 3. Adozione del Modello da parte di Centrica Business Solutions Italia

Centrica Business Solutions Italia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, che si completa per il tramite della contestuale approvazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, benché le prescrizioni del Decreto indichino il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, tuttavia possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Centrica Business Solutions Italia, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il suddetto Modello è stato predisposto da Centrica Business Solutions Italia tenendo presenti le prescrizioni del Decreto.

### 4. Scopo del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Centrica Business Solutions Italia nelle diverse aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter

incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Centrica Business Solutions Italia in quanto (anche nel caso in cui Centrica Business Solutions Italia fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono, comunque, contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Centrica Business Solutions Italia intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire a Centrica Business Solutions Italia, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- individuazione di una mappa delle aree di attività a rischio di Centrica Business Solutions Italia, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'organo di controllo interno di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

## 5. Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale contiene i principi fondamentali del Modello applicabili a Centrica Business Solutions Italia.

La Parte Speciale identifica le aree di attività a rischio e contiene i principi di comportamento da osservare all'interno delle suddette aree, i principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione delle categorie di reato di volta in volta affrontate, nonché gli elementi specifici delle procedure relative alle operazioni a rischio.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Centrica Business Solutions Italia di integrare il presente Modello, mediante apposita delibera, implementando la Parte Speciale relativamente ad altre tipologie di reati o di illeciti amministrativi che, per effetto di altre normative, risultino non inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

## 6. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in Centrica Business Solutions Italia, rilevati in fase di analisi delle aree di attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle aree di attività a rischio.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati da prevenire, Centrica Business Solutions Italia ha individuato:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno tramite audit specifici in tema di Qualità, Sicurezza e Ambiente;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere in Centrica Business Solutions Italia.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con Centrica Business Solutions Italia sono tenuti a rispettare.

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei Reati nonché sull'evoluzione della relativa normativa.

## 7. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. A) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo di Centrica Business Solutions Italia.

Centrica Business Solutions Italia si impegna a comunicare tempestivamente a tutti i propri collaboratori ogni modifica apportata al Modello.

## 8. Organo di Controllo e suo staff

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il quale all'art. 6, lett. b) pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli sia affidato a un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

E' stato istituito un organismo di vigilanza (di seguito denominato "Organo di Controllo"), con funzioni di vigilanza e controllo in ordine all'efficacia, funzionamento e osservanza del Modello. L'Organo di Controllo riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione salvo nei casi espressamente previsti nel seguito. L'Organo di Controllo opera, per lo svolgimento dei suoi compiti, attraverso le risorse che allo stesso vengono assegnate nella supervisione di tutti i procedimenti di vigilanza e continuo adeguamento delle aree "sensibili" descritte nelle parti speciali del presente Modello.

Inoltre, l'Organo di Controllo, nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni.

Ispirandosi alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs n. 231/2001" emanate da Confindustria, Centrica Business Solutions Italia ha regolato come segue il funzionamento dell'Organo di Controllo, in un'ottica di tutela dei requisiti previsti.

L'Organo di Controllo è un organo monocratico o organo collegiale nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

La scelta dei soggetti che rappresentano l'organo di controllo è determinata in base a specifici requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organo di Controllo in termini di numero dei membri, struttura organizzativa, competenze e poteri conferiti. Il Consiglio di Amministrazione può, peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o a tutti i membri dell'Organo di Controllo, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'organismo stesso o ancora quando la valutazione periodica ne abbia evidenziato la reale necessità.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organo di Controllo revocato, al fine di non alterare la struttura identificata

I membri dell'Organo di Controllo rimangono in carica per 1 anno e sono rieleggibili.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organo di Controllo interno e dei contenuti professionali specifici ad esso richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'organismo potrà essere supportato da uno staff di collaboratori, a tempo parziale e scelti di volta in volta ed a seconda delle specifiche esigenze.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'organo di controllo interno al personale stesso. L'Organo di Controllo, anche al fine di garantire una maggiore consapevolezza circa i contenuti del Modello, attribuisce gli incarichi di collaborazione in base a criteri di rotazione



del personale ed a tempo determinato: in ogni caso, tali incarichi non potranno superare i due anni e saranno immediatamente rinnovabili.

## 9. Funzioni e poteri dell'Organo di Controllo

L'Organo di Controllo ha, nel pieno rispetto della disciplina di cui all'art. 6 del Decreto, il compito di:

- vigilare sul funzionamento del modello;
- verificare l'efficacia dello stesso;
- curare l'osservanza di quest'ultimo;
- nonché, infine, aggiornare il medesimo.

In particolare, all'Organo di Controllo è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organo di Controllo interno il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso organo di controllo interno obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di attività a rischio. A tal fine, l'Organo di Controllo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di attività a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organo di Controllo devono essere inoltre segnalate da parte del management le eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

## 10. Funzionamento dell'Organo di Controllo

L'Organo di Controllo potrà essere convocato in qualsiasi momento e, comunque, l'organismo dovrà riunirsi periodicamente almeno una volta ogni sei mesi. In ogni caso, l'Organo di Controllo interno dovrà riunirsi ogni qual volta riceverà una segnalazione o un sollecito e, obbligatoriamente, a richiesta di uno qualsiasi dei suoi Membri e/o dell'Organo Amministrativo.

Le riunioni dell'Organo di Controllo dovranno essere regolarmente verbalizzate ed, inoltre, ogni anno l'Organo di Controllo provvede a redigere un report scritto sull'attuazione del Modello.

L'Organo di Controllo decide a maggioranza, ed è regolarmente costituito alla presenza di almeno due membri (oltre ad un Segretario).

## 11. Flussi informativi nei confronti dell'Organo di Controllo

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organo di Controllo ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività di Centrica Business Solutions Italia o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Centrica Business Solutions Italia;

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organo di Controllo in-terno di Centrica Business Solutions Italia;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto nell'ambito del Codice Etico, dovranno essere non anonime, verranno verbalizzate, e dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organo di Controllo agirà in modo da garantire i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Centrica Business Solutions Italia o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
- è prevista l'istituzione di canali dedicati con la duplice funzione: quella di facilitare l'afflusso delle informazioni e delle segnalazioni all'Organo di Controllo, quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

Oltre alle segnalazioni suddette, dovranno comunque essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organo di Controllo da tutti i destinatari del presente Modello le informazioni concernenti:

- i procedimenti e/o notizie degli organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi ed omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), per i reati di cui al Decreto.

La lista sopra indicata può, a discrezione dell'Organo di Controllo, essere ampliata.

In aggiunta agli obblighi informativi sopra descritti, in relazione ai Reati previsti dalla Parte Speciale del Modello, è posto a carico delle singole funzioni aziendali, l'obbligo di fornire informativa periodica all'Organo di Controllo in relazione allo svolgimento delle attività di propria competenza, con cadenza almeno semestrale.

Resta salvo comunque l'obbligo, a carico di tutti i destinatari del presente Modello, di segnalare immediatamente e senza indugio all'Organo di Controllo qualsiasi fatto che costituisca violazione, o qualsiasi condotta anomala che possa costituire violazione, delle regole di condotta e delle procedure previste dalla Parte Speciale.

## 12. Selezione del personale, dei Collaboratori esterni e dei Partner

L'Organo di Controllo, di concerto con l'Organo Amministrativo, valuta l'opportunità di istituire specifici e distinti sistemi di valutazione, che tengano conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto, rispettivamente per selezione:

- del personale;
- degli agenti, dei consulenti e simili ("Collaboratori esterni");
- dei partner con cui Centrica Business Solutions Italia intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

## 13. Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Organo di Controllo e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail (o altre forme di comunicazione) di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.

## 14. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Potranno essere fornite a soggetti esterni a Centrica Business Solutions Italia (Rappresentanti, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Centrica Business Solutions Italia sulla base del presente Modello nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo: l'organo di controllo interno valuta, altresì, l'opportunità di integrare i contratti già esistenti per il tramite di specifiche clausole che subordinino la risoluzione dei medesimi al mancato rispetto del Modello.

## 15. Sistema disciplinare

Aspetto essenziale per garantire l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in

piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

## 15.1. Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamenti dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice etico aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30.05.1970 n.300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative applicabili.

In relazione a quanto detto il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste nell'ambito dell'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

La concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari è conferita, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale nel rispetto della normativa di legge.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'organo di controllo interno cui devono essere riferite tutte le sanzioni irrogate, salvo il rimprovero verbale.

## 15.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in relazione a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti delle Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

## 15.3. Misure nei confronti degli Agenti e /o Rappresentanti

In caso di violazione, da parte degli Agenti e/o dei Rappresentanti (che non siano personale dipendente), delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in relazione a quanto previsto dai singoli contratti di agenzia, compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto medesimo.

## 15.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni del presente Modello da parte degli Amministratori o adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'organo di controllo interno informerà direttamente l'Amministratore Delegato, il quale provvederà a verificare l'opportunità di adottare le più idonee iniziative nei limiti di legge, ed a seconda della gravità della violazione.



Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori della Società, dovrà esserne informato tempestivamente l'Organo di Controllo che provvederà a riferire agli organi societari per l'adozione delle relative iniziative.

## 15.5. Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Controllo

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno qualsiasi dei componenti dell'organo di controllo interno o adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Amministratore Delegato informato (anche su segnalazione di qualsiasi Dipendente, Collaboratore e/o terzo) provvederà direttamente a riferire agli organi societari per l'adozione delle opportune ed idonee iniziative, compresa, nei casi più gravi, la revoca dall'incarico.

## 15.6. Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Centrica Business Solutions Italia, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

## 16. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti*: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggiore rilevanza conclusi da Centrica Business Solutions Italia in aree di attività a rischio;
- *verifiche delle procedure*: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'organo di controllo interno. Inoltre, verranno raccolte tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, tutte le azioni intraprese dall'organo di controllo interno (compresi i verbali delle riunioni), tutte le sanzioni disciplinari irrogate (salvo che per il rimprovero verbale), tutti gli eventi considerati rischiosi. Inoltre, per il tramite di controlli a campione, si verificherà la consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste nel Decreto.

In relazione agli aspetti ambientali e di sicurezza, sono periodicamente effettuate verifiche ispettive interne effettuate da personale qualificato secondo le modalità previste dai Manuali Aziendali; i relativi report sono inviati all'Organo di Controllo.

Come esito della verifica, verrà redatto dall'Organo di Controllo interno un rapporto da sottoporre all'Organo Amministrativo, che evidenzierà possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## 17. Modello e Codice Etico

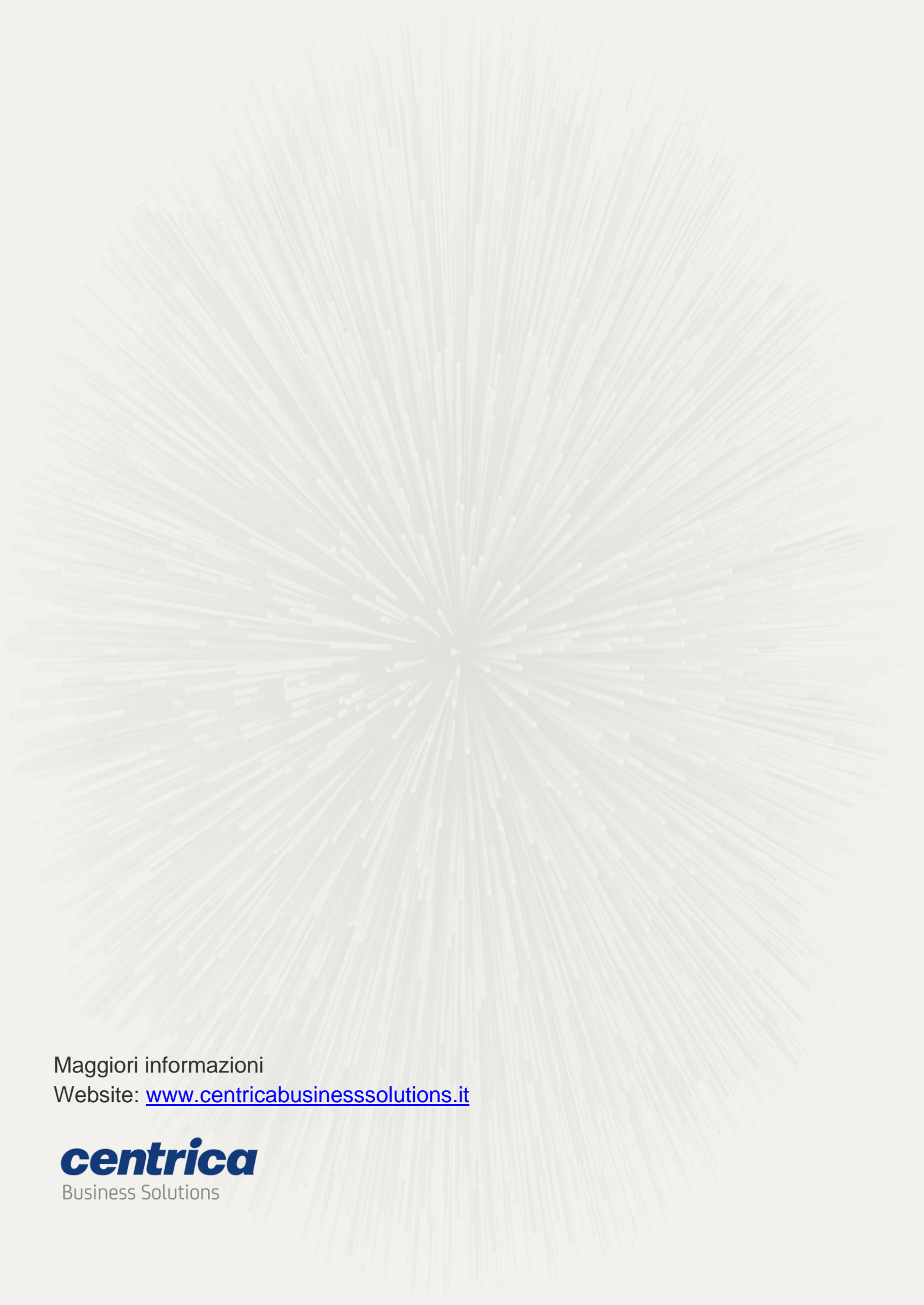
Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale, ed avente quale contenuto quello di esprimere i principi di deontologia aziendale che Centrica Business Solutions Italia persegue;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

\* \* \*

**Allegato 1:** Reati previsti dal Decreto e loro rilevanza nell'ambito di Centrica Business Solutions Italia.



Maggiori informazioni

Website: [www.centricabusinesssolutions.it](http://www.centricabusinesssolutions.it)

**centrica**  
Business Solutions