

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

D. LGS. 231/2001
Responsabilità amministrativa degli enti

Parte Generale



Indice

1	Scheda del documento.....	3
1.1	Storia del documento	3
2	Il Decreto Legislativo n. 231/2001	4
2.1	Premessa.....	4
2.2	Il regime di responsabilità amministrativa degli enti	4
2.3	L'adozione del "Modello" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	9
3	Adozione del Modello	11
3.1	Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	11
3.2	Adozione del Modello e costituzione dell'Organismo di Vigilanza	12
3.3	La costruzione del Modello e la sua struttura.....	12
4	Organismo di Vigilanza	15
4.1	Composizione dell'Organismo di Vigilanza	15
4.2	Durata in carica e sostituzione dei componenti	16
4.3	Cause di ineleggibilità e decadenza	16
4.4	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.5	Reporting verso gli Organi Societari	17
5	Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.....	18
5.1	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
5.2	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	18
6	Sistema Disciplinare.....	20
6.1	Funzione del sistema disciplinare	20
6.2	Misure nei confronti di quadri e impiegati	20
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	21
6.4	Misure nei confronti degli amministratori	22
6.5	Misure nei confronti dei sindaci	22
6.6	Misure nei confronti di consulenti e Partner.....	22
7	Regole di comportamento e Codice Etico.....	23
8	Diffusione e formazione sul Modello	24
8.1	Diffusione/Informazione sul Modello.....	24
8.2	Formazione sul Modello	24
	Allegati.....	26

1 Scheda del documento

Tipologia Documento	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale
Codice Procedura	-
Tipologia di Processo	-
Ambito (Processo)	-
Normativa aziendale abrogata	-
Principale normativa interna Collegata	Codice Etico
Riferimenti a normativa esterna	D.Lgs n. 231/2001
Applicativi di supporto	-
Redazione	Chief Financial Officer
Validazione	Area Compliance
Soggetto Approvatore	Consiglio di Amministrazione
Emanazione	Comunicazione di Servizio del 09/10/2020
Modalità di pubblicazione	Intranet Aziendale

1.1 Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI

Versione n°	Principali modifiche introdotte	Data
1.0	Documento di nuova emissione	-
2.0	Aggiornamento periodico	09/10/2020

2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

2.1 Premessa

Il D.Lgs n. 231/2001 (di seguito anche 'Decreto') sulla responsabilità amministrativa degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il Decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie, quali i reati di abuso di informazioni privilegiate (insider trading) e manipolazione del mercato (aggiotaggio), ai reati transnazionali, ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai delitti informatici. Recentemente, il Decreto è stato esteso anche ai delitti contro la personalità individuale (con la introduzione nel novembre del 2016 del reato di "caporalato"), ai delitti di criminalità organizzata, ai delitti contro l'industria e il commercio, ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore, ai reati ambientali, ai delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed al delitto di corruzione tra privati e della istigazione alla corruzione tra privati, ai reati tributari. Con il D.Lgs n.75/2020, sono stati ampliati i reati tributari (includendovi le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea), e inseriti nuovi reati presupposto come i delitti di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricoltura e di contrabbando. Infine, è stato ulteriormente esteso il panorama dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui possono rispondere le società, includendovi il delitto di peculato e quello di abuso d'ufficio.

In sintesi la normativa prevede che ciascun ente, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti "apicali" o dipendenti/collaboratori della stessa, possa:

- adottare ed efficacemente attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") idonei a prevenire i reati;
- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l'aggiornamento del Modello a fronte di mutamenti nell'organizzazione e nelle attività e/o prodotti della società ovvero di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal Modello.

2.2 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto 231/2001 dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" detta norme in ordine alla "*responsabilità degli enti pe gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Il legislatore ha voluto adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ai dettami delle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.).

Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25) e, tra questi, i seguenti reati:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D. Lgs. 231/2001);
- concussione e corruzione (art. 25 D. Lgs. 231/2001);

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per le società, includendo nei reati presupposto al Decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

- **Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/01):** un primo intervento si è avuto con la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", con il quale è stato inserito un art. 25 bis nel corpo del D.lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. Successivamente tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009.
- **Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01):** il secondo intervento estensivo è quello del D.lgs. n. 61 del 11 aprile 2002, concernente la "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", che ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato ed esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate. Con la Legge 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stato introdotto il delitto di corruzione tra privati, mentre il D.Lgs. n.38 del 15 marzo 2017 ha modificato il reato di corruzione tra privati ed introdotto la fattispecie di reato: "istigazione alla corruzione tra privati".
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/01):** un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che con l'art. 3 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico).
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01):** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge 11 agosto 2003, n. 228, relativo alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quinquies - Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che con l'Art. 10 ha aggiornato l'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001 e attraverso la

Legge 9 gennaio 2006, n. 7 con l'art. 8 ha introdotto l'**art. 25 quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)** nel testo del D.Lgs. 231/2001. Infine, la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a), introducendo la nuova fattispecie di reato di cui all'art. 603-bis c.p. relativa al caporalato.

- **Abuso di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01)**: ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Legge comunitaria 2004) che con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 sexies - Abusi di mercato estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE).
- **Reati transnazionali**: altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale".
- **Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/01)**: l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.). L'art. 25 septies è stato successivamente modificato a fronte dell'introduzione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/01)**: il Decreto Legislativo del 16 novembre 2007 che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 – octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio). L'art. 25 octies è stato successivamente modificato a fronte dell'introduzione del reato "Autoriciclaggio" di cui all'art. 648 ter.1 c.p..
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)**: ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge 18 marzo 2008, n. 48 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che introduce nel Decreto l'art. 24 bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/01)**: la Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto nel novero del Decreto l'art. 24 ter, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di criminalità organizzata quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di "associazione per delinquere"(art. 416 c.p.) e "associazione di tipo mafioso" (art. 416 bis c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/01)**: la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel corpo del D.Lgs. 231/01 l'art. 25 bis.1 relativo alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale.
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01)**: così come per gli illeciti di cui al punto precedente, la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha esteso la responsabilità

amministrativa per gli enti ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore introducendo nel novero del Decreto l'art. 25 novies.

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01):** con la legge 3 agosto 2009, n. 116 che introduce nel Decreto l'art. 25 novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".
- **Reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01):** il Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n.121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha disposto con l'art. 2, comma 2, l'introduzione dell'art. 25 undecies.
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01):** con il D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 è stata introdotta la responsabilità amministrativa per gli enti per il delitto di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/01):** con la Legge 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" è stato introdotto il delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.). Inoltre, sono stati modificati i reati di cui agli art. 317, 318, 319, 319-ter c. 1, 320 e 322-bis c.p., previsti all'interno dell'art. 25 del Decreto. La Legge 3/2019, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", ha invece disposto l'introduzione dell'art. 346-bis "Traffico di influenze illecite". Il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75 (in attuazione della Direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) amplia significativamente il catalogo dei reati presupposto, tra cui sono inseriti il delitto di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricolture, e alcuni delitti contro la pubblica amministrazione (314, 316, 323 c.p.) nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.
- **Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01):** la Legge 167/2017 (c.d. "Legge europea 2017") ha introdotto nel Decreto, l'art. 25 terdecies estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche ai "reati basati sull'odio".
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01):** con la ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive (Legge 39/2019), sono stati introdotti nel Decreto i reati rientranti nel mondo del "gaming".
- **Reati tributari (art 25 quinquiesdecies):** il Decreto Legge 124/2019 (c.d. "Decreto Fiscale"), convertito con modificazioni dalla Legge 157/2019 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti previsti dal Decreto Legislativo 74/2000 ("Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti"; "Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici"; "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"; "Occultamento o distruzione di documenti contabili"; "Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte"). Con il D.lgs 75/2020, il legislatore ha voluto punire mediante le fattispecie di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione, le ipotesi di atti compiuti anche nel territorio di un altro Stato membro all'interno dell'Unione Europea e finalizzati all'evasione dell'IVA per un valore non inferiore ai dieci milioni di euro.

- **Contrabbando (art. 25-sexiesdecies):** Il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75, intervenendo in tema di elusione dei diritti doganali, ripristina (dopo la depenalizzazione attuata con d.lgs. 8/2016) le sanzioni penali per il reato di contrabbando quando gli importi evasi sono superiori a diecimila euro e introduce, quale aggravante del reato di contrabbando, l'ipotesi in cui l'ammontare dei diritti non pagati sia superiore a centomila euro.

Per un maggior dettaglio, si rinvia all'Allegato al presente Modello – “Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001”.

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica – che si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 – commetta uno dei reati in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una “colpa di organizzazione” dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, *“l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

- a) *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;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.*

Tuttavia, *“l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”* (cfr. art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

La prima delle figure descritte corrisponde, nella struttura societaria, a quella degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione.

Nella categoria di *“soggetto all'altrui direzione”* è ricompreso chiunque si trovi ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell'ente.

Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Perciò, l'ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una "colpa di organizzazione" da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

2.3 L'adozione del "Modello" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.lgs. 231/01 – rubricato "**Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**" – **prevede che** "se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)".*

Analogamente, il successivo art. 7 – rubricato "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente" – statuisce che "nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") idoneo a prevenire reati di cui al Decreto.

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il Decreto agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, "in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- *individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*

- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, *“sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

3 Adozione del Modello

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Aurora REcovery Capital S.p.A. (di seguito "AREC" o anche semplicemente la "Società"), nell'intento di assicurare - a tutela della propria posizione e immagine - condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, ha ritenuto di procedere all'adozione ed attuazione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

AREC, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Modello fa riferimento al sistema di presidi, protocolli, procedure operative ed informatiche e controlli in vigore nella Società, volti a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto. In questo ambito, si richiamano di seguito i principali regolamenti a cui il Modello fa riferimento e cioè:

- Statuto di AREC;
- Sistema di poteri e deleghe;
- Manuale delle Procedure;
- Documento di Valutazione dei Rischi inerenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- Contratti di *outsourcing*;
- Codice Etico.

All'interno della normativa di AREC una particolare rilevanza assume quella che regola i processi a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con particolare riferimento agli aspetti attinenti:

- alla definizione di deleghe, poteri, ecc.;
- alla verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- alla separatezza delle funzioni;
- all'effettuazione di controlli a diversi livelli.

Più in particolare, mediante l'individuazione delle attività "sensibili" a rischio di reato (così come rappresentate nella "Parte Speciale" del Modello) e la conseguente regolamentazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili" 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 AREC in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico / sociali cui la Società intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;

- consentire ad AREC, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività/processi "sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace Modello presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali di un'approfondita conoscenza delle regole comportamentali in vigore nella Società;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività "sensibili" ai sensi del Decreto e delle Unità Organizzative in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e rispetto del Modello, nonché la messa a disposizione a favore dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni "sensibili";
- 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.

3.2 Adozione del Modello e costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello viene adottato e periodicamente aggiornato, ove necessario, dal Consiglio di Amministrazione, il quale, sempre in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, costituisce con delibera consiliare l'"Organismo di Vigilanza", che ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e di supportare il processo di aggiornamento dello stesso.

3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 231/2001, AREC ha avviato le attività per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida emanate da Confindustria (ultimo aggiornamento marzo 2014).

Innanzitutto sono state identificate le aree a rischio di reato.

L'attività di mappatura è stata svolta attraverso il censimento dei singoli processi "a rischio" (in connessione con la tipologia di reato) nonché mediante la riconduzione degli stessi in capo alle Unità Organizzative nella quali potrebbero essere commessi gli illeciti. Per ogni Unità Organizzativa si è provveduto a fornire evidenza del soggetto responsabile di riferimento nonché delle singole regole di prevenzione.

Sulla base delle analisi svolte si è quindi proceduto alla predisposizione del Modello e alla sua adozione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione di AREC.

L'attività di predisposizione del Modello della Società, così come quella di aggiornamento, è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi.

- a) Definizione della **metodologia** di mappatura dei processi a rischio di reato;

*b) Definizione della mappa dei processi "sensibili" a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio di reato (**Mappatura dei processi a rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001 ed Elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001**).*

L'attività è stata svolta attraverso raccolta e analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con i responsabili delle Unità Organizzative della Società, in particolare con l'obiettivo di:

- verificare l'eshaustività dell'elenco dei processi sensibili di competenza delle singole Unità;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo in vigore (es. manuale delle procedure, sistemi di poteri e deleghe, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come *gap* rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti *gap*, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore, ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali *ad hoc*.

La mappa è stata articolata, come di seguito indicato:

- processo/fase a rischio reato;
- reati potenziali;
- possibili modalità di commissione dei reati;
- Unità Organizzativa di riferimento del processo sensibile;
- protocolli di prevenzione;
- punti di miglioramento;
- piani d'azione.

A fronte della ricognizione delle aree a rischio, della valutazione della normativa aziendale a presidio e dell'identificazione dei piani di azione più significativi, sono stati predisposti specifici **Protocolli di controllo** (riportati in Allegato al presente Modello – "Parte Speciale"), finalizzati a regolamentare i comportamenti ed i controlli nell'ambito dei singoli processi e delle attività sensibili.

c) Analisi del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il Modello è stato prioritariamente definito nelle sue componenti fondamentali secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida emanate da Confindustria e conformemente alle migliori prassi di settore.

Il Modello si compone dei seguenti elementi:

- riferimenti normativi circa il Decreto Legislativo 231/2001;
- regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- mappatura dei processi a rischio e dei relativi presidi organizzativi in vigore;
- protocolli di controllo volti a prevenire la commissione dei reati rientranti nel novero del Decreto;
- sistema disciplinare;
- Codice Etico;
- diffusione e formazione sul Modello.

Con particolare riferimento alle fattispecie delittuose di cui all'art. 416 c.p. – "Associazione per delinquere", le stesse rappresentano casistiche di illecito caratterizzate da specifiche peculiarità di cui è necessario tenere conto in sede di *risk assessment*. In particolare, si rileva che in sede di individuazione delle fattispecie di illecito ex D.Lgs. 231/2001 potenzialmente configurabili nell'ambito

delle attività aziendali, è necessario considerare i rischi derivanti da reati realizzati mediante lo “strumento associativo”.

Nei casi di specie, i rischi derivanti dal reato di “Associazione per delinquere” sono considerati in relazione ad attività rilevanti che potrebbero dare adito alla potenziale commissione di condotte “delittuose” rientranti tra i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (es. corruzione, riciclaggio, ecc.).

In tal senso, gli illeciti di cui all’art. 416 c.p. rappresentano il “veicolo” mediante il quale i soggetti apicali e sottoposti di AREC potrebbero commettere dolosamente “delitti” mediante un processo collusivo con altri soggetti interni e/o esterni alla Società (es. mediante l’associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso finalizzato alla realizzazione degli stessi).

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate da Confindustria nonché le principali evidenze emerse dalle pronunce giurisprudenziali degli ultimi anni, valutando che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" ovvero "Organismo") debba ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- a) attività di controllo sull'effettività del Modello;
- b) attività di vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- c) continuità di azione;

nonché debba avere caratteristiche quali:

- a) conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, ecc.);
- b) personale dedicato di adeguato spessore e consistenza;
- c) poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Società;
- d) possibilità di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- e) indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.

Avuto riguardo degli elementi di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione di AREC ha pertanto ritenuto che la soluzione più rispondente alla realtà della Società fosse di prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo "collegiale".

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato da una struttura preposta interna ad AREC e può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato nel seguito).

Con la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile, una dotazione finanziaria annuale pari a € 25.000. Tale dotazione iniziale dovrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione di AREC, su richiesta specifica e motivata dell'OdV.

4.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare. È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giustificato motivo;
- qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

L'Organismo di Vigilanza ha durata in carica pari a quella del Consiglio di Amministrazione della Società. L'OdV cessa pertanto la sua attività con la decadenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché per i reati in materia tributaria, societaria, bancaria, assicurativa, finanziaria;
- la condanna per aver violato le norme in materia di mercati e valori mobiliari e strumenti di pagamento;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata da tre riunioni consecutive;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
- le dimissioni volontarie dall'incarico;
- la condanna dichiarativa di fallimento;
- la presenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci e dirigenti della Società;
- la proprietà (diretta o indiretta), di partecipazioni azionarie della Società;
- l'essere amministratore di AREC;
- l'essere amministratore e/o socio della società di revisione;
- l'aver relazioni economiche o incarichi professionali o ricoprire ruoli o posizioni all'interno di altre società che possano determinare, anche solo potenzialmente o indirettamente, conflitto di interessi o che possano risultare in concorrenza rispetto agli ambiti di operatività di AREC;
- l'essere destinatario di misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria.

4.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza, a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Società ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società di Service e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

4.5 Reporting verso gli Organi Societari

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'OdV, per i compiti ad esso affidati quest'ultimo è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività:

- al Presidente, ed in copia al Collegio Sindacale, con periodicità semestrale;
- al Consiglio di Amministrazione, ed in copia al Collegio Sindacale, con periodicità annuale e comunque ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

La relazione ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento dei processi "a rischio reato";
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la rendicontazione delle spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, in sede di presentazione della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza sottopone il piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione annuale si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione iniziale così come sopra definito.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Presidente, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne al Presidente la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli organi sociali deve essere predisposto verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

5 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

5.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

A tal fine, per ciascuna Unità Organizzativa, sono state identificate alcune fattispecie di informazioni da inoltrare all'Organismo, riportate in Allegato al presente Modello ("**Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**").

Tali Flussi Informativi devono essere trasmesse alla Funzione Compliance della Società a mezzo email all'indirizzo compliance@arecapital.com. La Funzione Compliance avrà cura di raccogliere e inoltrare i Flussi informativi all'OdV all'indirizzo di posta elettronica odv@arecapital.com

I suddetti canali di comunicazione potranno essere utilizzati da tutti i Destinatari del Modello per richiedere all'Organismo di Vigilanza qualsiasi informazione, chiarimento o approfondimento riguardante il Modello e/o il Codice Etico della Società, la loro interpretazione e/o la loro applicazione.

5.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Unità Organizzative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Segnalazioni di "violazioni"

Chiunque (dipendente, collaboratore, ecc.) nello svolgimento della propria attività venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione che potrebbe esporre la Società al "rischio di reato", deve effettuare segnalazione in forma scritta, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare con immediatezza all'OdV:

- a) le notizie riguardanti la commissione, anche solo tentata, di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, cercando per quanto possibile di fornire informazioni dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello Organizzativo e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice di Condotta e l'Appendice Etica per l'Italia.

A riguardo, la Società si avvale di una specifica procedura in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare, ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa, al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- processo "sensibile" nel cui ambito è stata commessa la violazione;
- Unità Organizzativa/personale interno coinvolto;
- enti/figure esterne coinvolte;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

Le segnalazioni, a prescindere dai requisiti sopra indicati, saranno comunque analizzate e valutate dall'Organismo di Vigilanza e dovranno essere inviate all'Organismo per il tramite della casella email odv@arecapital.com oppure, quale canale alternativo, alla casella email compliance@arecapital.com, riservata alla Funzione Compliance, la quale inoltrerà ogni segnalazione ricevuta all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata e conservata.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate "violazioni", anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fermo restando che qualsiasi riscontrato abuso delle segnalazioni – intendendosi per tale l'invio con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate – costituirà violazione del dovere etico di probità e correttezza e, come tale, sarà sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare. Il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna.

6 Sistema Disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV e a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente le condotte di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello, è nullo. 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.

6.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati

Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- a) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.);
- b) violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- c) comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre la Società alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Presidente di AREC, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate (su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata).

Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni violazione accertata determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL come segue:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
6. licenziamento disciplinare per "giusta causa".

AREC provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in un apposito documento (così come di seguito rappresentato) da affiggere in luogo accessibile a tutti in conformità a quanto previsto dal CCNL:

VIOLAZIONI	SANZIONI
Violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute	<ol style="list-style-type: none"> 1. rimprovero verbale; 2. rimprovero scritto; 3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione
Violazione di prescrizioni del Codice Etico	<ol style="list-style-type: none"> 1. rimprovero scritto; 2. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione; 3. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per periodo non superiore a 10 giorni
Comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati , o comunque idonei ad esporre la Società alle conseguenze della commissione di reati	<ol style="list-style-type: none"> 1. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni; 2. licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo"; 3. licenziamento disciplinare per "giusta causa"

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei dirigenti, del Codice Etico e del Modello o la diretta violazione degli stessi o, più in generale, l'assunzione di comportamenti nell'espletamento di attività connesse con processi sensibili non conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, costituiscono sempre illeciti disciplinari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariate le modalità ed i poteri posti in capo al Presidente.

AREC provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

6.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'OdV ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'assemblea.

6.5 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea.

6.6 Misure nei confronti di consulenti e Partner

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partner non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

7 Regole di comportamento e Codice Etico

AREC provvede a predisporre apposite regole di condotta, raccolte all'interno di un Codice Etico, che costituiscono parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo e della normativa aziendale. Le regole definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso - tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 - e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze della Società.

8 Diffusione e formazione sul Modello

8.1 Diffusione/Informazione sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura dei processi a rischio di reato, normativa interna e protocolli di controllo che regolamentano i processi sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, etc.).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto e sul Modello tramite appositi strumenti interni di diffusione delle informazioni aziendali nonché mediante la pubblicazione del Modello stesso in apposito spazio dedicato sull'intranet aziendale.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello.

La diffusione del Modello è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Modello ed il Codice Etico. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare ad AREC una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo e l'integrale conoscenza dei documenti allegati nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni previsto nel Modello.

E' inoltre necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni (collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso pubblicazione sul sito internet della Società e/o consegna cartacea del Modello (fatta eccezione per i relativi allegati ad uso esclusivo del personale interno alla Società) e del Codice Etico. In tale ambito, i collaboratori esterni sono tenuti a dichiarare: i) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Modello e del Codice Etico; ii) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Codice Etico e nel Modello stessi.

8.2 Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello nonché sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli di controllo previsti all'interno del Modello stesso, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico **piano formativo**. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai **contenuti** e alle **modalità di erogazione**, in funzione della qualifica dei **destinatari**, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società. La Funzione Risorse Umane provvede alla predisposizione del piano formativo sulla base delle indicazioni fornite dalla Funzione Compliance e dall'Organismo di Vigilanza. Successivamente il piano formativo deve essere sottoposto alla valutazione dell'OdV per sua approvazione.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per **destinatari** in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Unità Organizzative, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D.lgs. 231/2001 (componenti dell’Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, etc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti **contenuti**:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura dei processi sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata l’attestazione di frequenza dei corsi.

L’attività formativa verrà svolta attraverso differenti **modalità di erogazione**:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l’introduzione di moduli specifici all’interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell’ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l’obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L’Organismo di Vigilanza si occupa di verificare la validità e sufficienza delle iniziative adottate dalla Società per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell’Organismo verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all’effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

Allegati

- Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Concetto di Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio
- Parte Speciale - Processi Direzionali
- Parte Speciale - Processi Core
- Parte Speciale - Processi di Supporto
- Parte Speciale - Processo Rapporti con le Autorità di Controllo e Giudiziarie
- Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza