

RENDIMENTO ETICO SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(art. 6 d.lgs. n. 231 del 2001)

ALAGNA & PARTNERS STUDIO LEGALE SRL
STUDIO 231[®]

- 1) **Versione_0AP del 30.06.2022**
- 2) **Versione_1AP del 19.09.2024**

PARTE GENERALE

I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8.6.2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29.9.2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4.7.2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26.5.1997 (anch’essa firmata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

L'indicazione, nel Decreto, di "responsabilità amministrativa" è tecnicamente esatta, anche se, sostanzialmente, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione da parte dello stesso Giudice penale che tratta il processo a carico dell'imputato indicano trattarsi di una forma di responsabilità penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. In giurisprudenza, si è spesso qualificata la responsabilità dell'ente come *tertium genus* tra responsabilità penale ed amministrativa in senso stretto.

Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti sanzioni pecuniarie (particolarmente gravose) e temibili misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati. Lo stesso d.lgs. 231/01 contiene un elenco tassativo di reati dai quali discende la responsabilità dell'Ente (c.d. "reati presupposto"). Attualmente, tale elenco, che originariamente si riferiva ad una serie contenuta di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, si riferisce ad una nutrita schiera di reati, che oltrepassano l'ambito del diritto penale economico in senso proprio.

Gli art. 24 ss. d.lgs. 231/2001 comprendono i seguenti reati:

- a) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni (cui si aggiunge l'indebita percezione di erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale *ex* art. 2 L. 898/1986), frode nelle pubbliche forniture, 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);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati, ovvero i delitti di cui agli artt. 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies, 491-bis e 640 quinquies del codice penale e delitti di cui all'articolo 1, comma 11, d.l. 21 settembre 2019, n. 105 (art. 24-bis);
- c) Delitti di criminalità organizzata, ossia i reati di associazione per delinquere, associazione per delinquere di tipo mafioso, scambio elettorale politico mafioso,

sequestro di persona a scopo di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 24-ter)

- d)** Concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, così come riformati dalla l. 190/2012 (c.d. “riforma Severino”), ed altri delitti contro la Pubblica Amministrazione, quali peculato e abuso d’ufficio, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea (art. 25);
- e)** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)
- f)** Delitti contro l’industria e il commercio: artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater (art. 25-ter)
- g)** Reati societari, quali il delitto di false comunicazioni sociali previsto dagli artt. 2621, 2621-bis, 2622 del codice civile; il delitto di impedito controllo, previsto dall’art. 2625, secondo comma, del codice civile; il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall’articolo 2632 del codice civile; il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall’articolo 2626 del codice civile; la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall’articolo 2627 del codice civile; il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall’articolo 2628 del codice civile; il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall’articolo 2629 del codice civile; il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall’articolo 2633 del codice civile; il delitto di illecita influenza sull’assemblea, previsto dall’articolo 2636 del codice civile; il delitto di aggio, previsto dall’articolo 2637 del codice civile; il delitto di omessa comunicazione del conflitto d’interessi previsto dall’articolo 2629-bis del codice civile; i delitti di ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall’articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile; il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell’articolo 2635 del codice civile, e nei casi di istigazione di cui al primo comma dell’articolo 2635-bis del codice civile (art. 25-ter);
- h)** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25-quater);
- i)** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ossia i delitti di cui all’art. 583-bis c.p. (art. 25-quater.1);
- j)** Delitti contro la personalità individuale di cui agli artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies, 601, 602, 603-bis, 609-undecies, in materia di schiavitù,

- prostituzione minorile, pedopornografia e adescamento di minori, nonché intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies);
- k)** Abusi di mercato, vale a dire i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, previsti dal d.lgs. 58/1998, testo unico della finanza (art. 25 sexies);
 - l)** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
 - m)** Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);
 - n)** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1), previsti dagli artt. 493-ter c.p., 493-quater c.p., 640-ter c.p. comprensivi di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
 - o)** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 (art. 25-novies);
 - p)** Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, di cui all'art. 377-bis c.p.
 - q)** Reati ambientali, previsti sia dal codice penale che dalla legislazione complementare (art. 25-undecies);
 - r)** Reati connessi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsti dal d.lgs. 286/1998 (art. 25-duodecies);
 - s)** Reati a sfondo razzista o xenofobo, vale a dire i delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (art. 25-terdecies);
 - t)** Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, previsti dalla l. 401/1989 (art. 25-quaterdecies);
 - u)** Reati tributari, con riferimento ai delitti di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del d.lgs. 74/2000, e agli artt. 4, 5 e 10-quater dello stesso decreto se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro (art. 25-quinquiesdecies);

- v) Reati di contrabbando previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (art. 25-sexiesdecies);
- w) Reati che ledono beni culturali, in particolare si tratta dei delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e del riciclaggio devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 25-duodevicies).

Va altresì ricordato che la punibilità dell'ente è estesa al tentativo dei delitti sopra menzionati.

Inoltre, la legge n. 146 del 2006, nel ratificare la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.00 ed il 31.5.01, prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali di associazione a delinquere (art. 416 c.p.); associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del T.U. del Presidente della Repubblica del 23.1.73 n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. del Presidente della Repubblica del 9.10.90 n. 309); traffico di migranti (art. 12 co 3°, 3 *bis*, 3 *ter*, e 5 del T.U. di cui al D.lgs. 25.7.98 n. 286); intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. e del favoreggiamento personale (artt. 377 *bis* e 378 c.p.).

Si definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più d'uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più d'uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Si ricorda infine che l'art. 23 del d.lgs. 231/2001 punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

2. Le sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati a mente dell'art. 9 si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1. Le sanzioni pecuniarie.

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art.11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

3. La confisca.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (art. 19). Tuttavia, ove ne ricorrano i requisiti cautelari, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca prima che si giunga ad una sentenza di condanna (art. 53).

4. La pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231 del 2001, la Società 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 e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso*” (c.d. soggetti in posizione apicale o ‘apicali’; art. 5 co 1° lett. a) D.Lgs. n. 231 del 2001);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5 comma I lett. b) D.lgs. n. 231 del 2001).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 comma II D.lgs. n. 231 del 2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4. L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini ‘interesse’ e ‘vantaggio’, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di un specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) è stato affidato a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- d) non è stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2, prevede che la Società debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La Legge n. 179 del 14 dicembre 2017, “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha introdotto nell'art. 6 del decreto una disciplina dedicata al c.d. *whistleblowing* nel settore

privato poi riformata dal D. lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023 che ha innovato la disciplina dedicata alla gestione delle segnalazioni di vigilanza abrogando le previgenti disposizioni relative al *whistleblowing* e rafforzando i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni. Il Decreto legislativo 24/2023 riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese, sia pubbliche che private, una tutela più strutturata al fine di incentivare le segnalazioni e contrastare l'illegalità mediante l'istituzione di:

- a) uno o più canali, di cui almeno uno con modalità informatiche, che consentano ai soggetti apicali e ai subordinati di presentare in forma scritta e orale, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) un divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) l'inclusione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 6 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- a) il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- b) l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e) sub art. 6 comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere per ciò solo in alcuna sanzione.

Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

6. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di Categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata CONFINDUSTRIA che nel marzo 2002 ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel 2004, successivamente nel marzo del 2014, e da ultimo nel giugno 2021. Tutte le versioni delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA sono state poi giudicate dal Ministero di Giustizia *adeguate al raggiungimento dello scopo fissato* (con riferimento alle Linee Guida del 2002 si rimanda alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 4.12.03, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 28.6.04 e, con riferimento all'aggiornamento datato 2014, alla *Nota del Ministero di Giustizia* del 21 luglio 2014).

7. Il Regolamento EU 2020/1503 sull'attività di Crowdfunding

Allo scopo di incentivare le attività transfrontaliere di finanziamento alle imprese, nel novembre 2021 entra in vigore il Regolamento UE 2020/1503 che disciplinando uniformemente la prestazione di servizi di crowdfunding, l'organizzazione e la vigilanza dell'attività dei fornitori di tali servizi supera la frammentazione delle discipline nazionali. Pur essendo entrato in vigore, l'efficacia delle sue disposizioni è stata posticipata al novembre 2023, in modo da dare tempo agli Stati membri di coordinare appropriatamente le discipline di dettaglio, e agli operatori del settore di procedere alle richieste trasformazioni organizzative.

Per la prima volta, così, l'attività di *lending crowdfunding* (che è quella attualmente svolta da RENDIMENTO ETICO SRL) potrà essere svolta soltanto previa autorizzazione da parte della competente autorità pubblica (al momento non ancora designata). Inoltre, i fornitori di servizi dovranno introdurre sostanziali modifiche in tema di *compliance* interna e di *governance*. Tra le principali: a) la definizione di politiche e procedure che garantiscano una gestione efficace e prudente; b) definire, adottare e attuare sistemi di controllo adeguati a valutare i rischi connessi ai prestiti intermediati; c) e dovranno avere alcuni requisiti patrimoniali prudenziali e garantire la continuità operativa in caso di fallimento.

Chiaramente, tutto questo complesso di disposizioni disciplinari impatta in maniera corposa anche sull'assetto della *compliance* organizzativa richiesta dal d.lgs. n. 231 del 2001. Di questa integrazione tra sistemi di compliance, si darà meglio conto nel prosieguo.

II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RENDIMENTO ETICO SRL

1. Struttura e attività di RENDIMENTO ETICO

Con oltre 56 milioni di finanziamenti raccolti e circa 30 mila iscritti, RENDIMENTO ETICO è oggi l'azienda leader in Italia nell'intermediazione del finanziamento destinato a imprese immobiliari: azienda prima per quantità di denaro raccolto in piattaforma per lo sviluppo

di progetti immobiliari da parte di società di capitali, e prima per quantità di prestiti già interamente restituiti ai prestatori privati, circa 25 milioni di euro.

La Società ha la propria sede legale in Milano, e la propria principale sede operativa principale a Rimini, dove è attivo il *customer service*, gli uffici della direzione, e il coordinamento delle funzioni interne ed esterne, e gli uffici che coordinano le attività dei fornitori strutturali, ovvero la società informatica che gestisce tecnicamente la piattaforma online, e l'istituto di pagamento LEMONWAY di cui Rendimento Etico è agente per l'Italia.

Il capitale sociale di RENDIMENTO ETICO è al momento interamente detenuto dalla controllante CASE ITALIA SRL, le cui quote sono al momento interamente detenute dalla società croata INTERNATIONAL BUSINESS CONSULTING DOO, di Pola. In questa fase di progressivo adeguamento al Regolamento UE, tuttavia, CASE ITALIA sta valutando di mettere in vendita parte delle quote di RENDIMENTO ETICO a privati allo scopo di arricchire e diversificare la compagine sociale istituendo un primo fondamentale baluardo contro potenziali conflitti di interessi.

2. RENDIMENTO ETICO e CASE ITALIA: Organizzazione e Servizi Infragruppo

CASE ITALIA SRL è la società capogruppo e, al momento, detiene il 100% delle quote di RENDIMENTO ETICO SRL.

Nei confronti di RENDIMENTO ETICO, dunque, CASE ITALIA esercita un'attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 ss. c.c. Essa, inoltre, presta alla società controllata servizi amministrativi e gestionali, somministrati in forza di contratti specificamente rivolti alla regolazione di tali servizi.

3. La missione di RENDIMENTO ETICO SRL

La missione di RENDIMENTO ETICO SRL è cogliere lo spirito e l'essenza del crowdfunding per condurla a un livello superiore: non soltanto comunità di privati che mettono a frutto i loro piccoli capitali prestandoli a imprenditori troppo giovani o troppo poco patrimonializzati per essere sostenuti dal sistema bancario, tutto questo è anche al servizio di persone che si trovano in tali difficoltà economiche che sono a un passo dal perdere la loro casa svenduta all'asta per rimanere ancora debitori nei confronti delle banche creditrici.

RENDIMENTO ETICO aiuta, dunque, le persone che vivono una situazione di difficoltà economica e che hanno la necessità di vendere la propria casa, entrando in trattativa con i creditori prima che la loro casa venga venduta all'asta, così riuscendo a preservarne il valore e al contempo a estinguere i debiti dei proprietari. Rendimento Etico, in sostanza, privilegia progetti che abbiano un risvolto etico rispetto alle difficoltà economiche di proprietari fortemente indebitati. E ciò sia per il sostegno diretto alla soluzione delle crisi economiche delle famiglie indebitate con il sistema bancario, ma anche perché, dall'altro lato, i progetti che si basano sull'acquisizione di un immobile trattando direttamente con la banca creditrice ha margine molto più alti di profittabilità, una volta ristrutturato e messo sul mercato.

4. L'adozione del modello organizzativo di RENDIMENTO ETICO SRL

Congenitamente attenta al rispetto di elevati standard di qualità, sostenibilità e legalità, RENDIMENTO ETICO ha colto nella scelta di adeguarsi alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 l'opportunità di raffinare ulteriormente il proprio assetto organizzativo, implementando un Modello Organizzativo perfettamente integrato nei propri processi aziendali ed allo stesso tempo in grado di migliorarne le prestazioni rispetto alla *compliance* in generale, e a quella del Regolamento Crowdfunding, in particolare. Con l'obiettivo non solo di limitare il rischio di commissione di reati per colpevole disorganizzazione interna, ma anche di garantire in ogni momento la correttezza e la trasparenza della propria attività, soprattutto nei confronti dei prestatori.

Nel luglio del 2021, la Società ha deciso di conferire un incarico a un gruppo di professionisti, professori universitari e avvocati specializzati in *compliance*, affinché venisse svolta una profonda attività di analisi dei rischi volta alla elaborazione di un modello organizzativo adatto alle dimensioni e complessità, anche regolamentari, dell'attività aziendale. È stato così formato un Gruppo di lavoro incaricato di effettuare la mappatura dei rischi (*risk mapping*) e di verificare le modalità di gestione del rischio (*risk assessment*) necessarie al fine di addivenire a una prima edizione del Modello Organizzativo.

Dopo avere proceduto allo svolgimento di una complessa e articolata attività di *risk assessment*, il Gruppo ha consegnato la bozza del Modello a fine giugno 2022 e così il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 1° luglio 2023, ha approvato la versione definitiva del Modello Organizzativo e nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV).

In data 20 gennaio 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società con propria delibera ha proceduto a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nella seduta del 19 settembre 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato le modifiche apportate alla Parte Generale e Speciale del Modello, al Codice Etico, al Sistema Disciplinare e allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza volte a recepire le novità normative in materia di Whistleblowing previste dal D. Lgs. n. 24/2023 nonché l'introduzione dei nuovi reati presupposto previsti dalla L. 137/2023; inoltre, il CdA ha approvato la Procedura di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e la Procedura Whistleblowing integrate all'interno del Modello Organizzativo.

4.1. La metodologia impiegata nell'individuazione delle aree a rischio e nell'analisi del sistema di controllo preventivo esistente in seno all'azienda

L'attività di *risk mapping* e *risk assesment* è stata svolta sia attraverso l'esame della documentazione aziendale, sia attraverso l'esecuzione di specifiche interviste, che hanno coinvolto le posizioni gerarchiche superiori, per poi proseguire con tutti i dipendenti.

Il risultato è stato un elenco completo e dettagliato delle *aree a rischio reato*, vale a dire di quei settori della società e di quei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione di una certa tipologia di reati tra quelli che, secondo quanto previsto dal Decreto 231, fondano la responsabilità dell'Ente.

Sono state altresì individuate le *aree strumentali*, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi, il cui impiego potrebbe astrattamente consentire la commissione dei reati nelle aree a rischio precedentemente individuate. Tra le attività a rischio, sono cioè state considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai predetti criteri, potrebbero comunque risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, s'intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (per esempio: selezione e assunzione di personale, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e servizi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza, gestione dei flussi finanziari.).

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state poi individuate le *attività sensibili*, ovvero quelle attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati e le posizioni aziendali coinvolte da e in queste specifiche attività.

Per ognuna delle *attività sensibili* si è provveduto a individuare quelle che in astratto possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il Gruppo di Lavoro ha altresì compiuto la rilevazione e l'analisi dei controlli aziendali – verificando il sistema organizzativo, il sistema di attribuzione di procure e deleghe, le attività orientate al controllo di gestione, nonché l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi (c.d. fase *as is analysis*) – nonché la successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti per l'implementazione dei principi di controllo. All'esito di tutta la complessa attività svolta sono stati individuati i necessari interventi di adeguamento, alcuni dei quali ancora in corso.

In particolare, le verifiche svolte hanno riguardato le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- a) *Sistema organizzativo* → La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni o bilanciamento dei poteri, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società;
- b) *Procedure operative* → L'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa al fine d'individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare;
- c) *Sistema autorizzativo* → L'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale;

- d) *Principi di comportamento formalizzati* → In tale ambito si è provveduto a formalizzare i principi e le norme di comportamento della Società;
- e) *Sistema disciplinare* → Le analisi svolte sono state finalizzate all'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società – Dirigenti e non –, sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- f) *Comunicazione al personale e sua formazione* → Le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto 231, è stato programmato un piano volto alla comunicazione del Codice Etico interno e del Modello e alla conseguente e mirata formazione del personale tanto in generale, quanto specificatamente di quello operante nelle aree di rischio individuate. Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (procedure operative, principi etici, formazione del personale, sistema disciplinare) sono state avviate le azioni migliorative ritenute necessarie.

4.2. La revisione delle procedure operative

Al termine della mappatura delle aree a rischio, è stato chiesto alle strutture competenti di procedere alla formalizzazione delle procedure operative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti requisiti minimi:

- a) Chiara definizione del soggetto responsabile di ogni fase del processo;
- b) Separazione di ruoli, ove possibile, per le attività più significative del processo;
- c) Individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, *report*, verbali, etc.);
- d) Tracciabilità delle operazioni e dei processi decisionali (documentazione da predisporre, modalità di conservazione della documentazione, evidenza delle attività di controllo).

La formalizzazione delle procedure riguarda anche i processi sopra definiti come strumentali alla commissione di reati per i quali pure sono state istituite specifiche procedure di regolamentazione.

4.3. La struttura del Modello organizzativo

Il Modello di RENDIMENTO ETICO SRL è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale, dopo avere effettuato una breve quanto necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto 231, oltre a una sintetica ricognizione delle previsioni di cui allo “Statuto dell’Organismo di Vigilanza di RENDIMENTO ETICO SRL”, dedicato alla regolamentazione dell’OdV, sono compendiate i protocolli che compongono il Modello organizzativo:

- Il sistema organizzativo;
- Il sistema autorizzativo di procure e deleghe;
- Il sistema della specifica compliance crowdfunding;
- Le procedure operative (manuali e informatiche);
- Il sistema di controllo di gestione;
- Il Codice Etico;
- Il Sistema Disciplinare, corredato anche dalla c.d. clausola di assoggettamento dei terzi alle sanzioni disciplinari previste dalla Società per garantire l’attuazione del Modello;
- Lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza;
- La comunicazione e la formazione del personale sul Modello;
- La procedura di comunicazione con l’Organismo di Vigilanza;
- La procedura per la gestione del canale di segnalazione interno (c.d. procedura Whistleblowing);

La Parte Speciale contiene la vera e propria mappatura delle aree a rischio di reato. Essa si compone, a sua volta, di più parti:

- Parte Speciale A: relativa ai reati contro la pubblica amministrazione;

- Parte Speciale B: relativa ai reati societari;
- Parte Speciale C: relativa alla corruzione tra privati;
- Parte Speciale D: concernente i delitti di associazione;
- Parte Speciale E: relativa ai reati tributari;
- Parte Speciale F: relativa ai delitti di ricettazione, riciclaggio, reimpiego e autoriciclaggio;
- Parte Speciale G: relativa agli abusi di mercato;
- Parte Speciale H: relativa ai delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale I: relativa ai delitti in violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale L: relativa ai reati contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale M: relativa ai delitti di omicidio e lesioni in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale N: relativa ai reati contro la personalità individuale;
- Parte Speciale O: relativa all'impiego irregolare di lavoratori stranieri;
- Parte Speciale P: relativa ai reati ambientali;
- Parte Speciale Q: relativa all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- Parte Speciale R: relativa ai reati transnazionali;
- Parte Speciale S: relativa ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Parte Speciale T: relativa ai delitti contro il patrimonio culturale;
- Parte Speciale U: relativa ai reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Nell'ambito della Parte Speciale sono state indicate:

- Le aree ritenute a rischio di reato;
- Le attività sensibili;

- Le posizioni aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- I reati astrattamente consumabili;
- Le aree ritenute strumentali nonché i soggetti che in esse agiscono;
- La tipologia dei controlli chiave ritenuti necessari con riferimento a ciascuna attività a rischio e strumentale. L'individuazione dei controlli necessari per garantire l'attuazione dei principi codificati nel D.lgs. 231 del 2001 è avvenuta:
 -) attraverso la concreta analisi della realtà aziendale, intesa quale indagine volta a capire le procedure sottese al meccanismo di formazione della volontà dell'Ente con riferimento a ciascun processo decisionale sensibile o strumentale posto in essere;
 -) attraverso l'implementazione delle procedure già esistenti in seno alla Società, implementazione ritenuta necessaria per garantire il rispetto dei principi della trasparenza, della segregazione delle funzioni, dei meccanismi di flusso verso l'OdV;
- I principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati (indicati richiamando i singoli paragrafi del Codice Etico);
- I compiti spettanti all'OdV al fine di prevenire il pericolo di commissione dei reati. In particolare, sono stati codificati i flussi informativi verso l'OdV.

Il Modello è corredato infine dai documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali il Codice Etico, il Sistema Disciplinare, la Clausola di Assoggettamento dei Terzi alle sanzioni disciplinari istituite dalla Società, lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di RENDIMENTO ETICO SRL". Tali documenti vanno considerati parte integrante del Modello.

5. L'assetto corporativo e organizzativo della RENDIMENTO ETICO SRL

5.1. Sistema di amministrazione e controllo societario

L'assetto corporativo di RENDIMENTO ETICO SRL si è evoluto in un percorso che procede dalla semplicità strutturale di una società a socio e amministratore unico, verso una società che attualmente è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. La società si sta

anche aprendo all'ingresso ad una pluralità di soci di minoranza. È stato istituito un controllo sindacale con la nomina del Sindaco Unico con funzione di Revisore Legale.

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

5.2. Sistema delle deleghe e delle procure

A) Poteri di amministrazione

Alla Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, e al momento, anche per le dimensioni molto ridotte della società (la quale al momento impiega due soli dipendenti), non ha mai conferito alcuna delega o procura. Tale assetto muterà con il progressivo compimento del percorso di modifica della governance e della struttura proprietaria della società.

5.3. Organizzazione aziendale: Business Unit

Rendimento Etico occupa attualmente tre dipendenti, attivi principalmente nella sede di Rimini. La linea di business non solo principale ma di fatto ampiamente dominante è l'intermediazione creditizia tramite piattaforma di crowdfunding. Una embrionale linea di business, ancora in fase di avvio, è la possibilità di vendere spazi pubblicitari all'interno della piattaforma che a oggi conta circa 30 mila iscritti. Il responsabile di ogni attività di business è la Presidente del Consiglio di Amministrazione, coadiuvata dalla direzione operativa.

5.4. Funzioni interne ed esterne

A) Funzioni interne

Sotto la spinta del Regolamento UE sul crowdfunding, Rendimento Etico Srl ha completamente ristrutturato le funzioni interne ed esterne, per lo più attingendo a servizi di alta qualità forniti da professionisti autonomi dalla Società. Alcune di tali funzioni sono da considerarsi tecnicamente interne anche se formate da professionisti autonomi, altre invece sono funzioni e relazioni che la Società ha con soggetti terzi. L'essere interne o esterne, per certo, non comporta dissimmetrie rispetto agli obblighi derivanti da Modello

Organizzativo al cui rispetto sono tenute, in forza di atti diversi, sia le funzioni esterne sia le funzioni interne.

Alle dirette dipendenze, o comunque sotto il diretto controllo della Società, si trovano le seguenti funzioni:

- a) Direzione operativa;
- b) Assistenza ai prestatori;
- c) Assistenza ai titolari dei progetti;
- d) Amministrazione e Finanza, fornita dalla controllante e da un professionista esterno;
- e) Funzione antiriciclaggio, in fase di istituzione;
- f) Data Protection Officer;
- g) Internal Audit, in fase di istituzione;
- h) Comitato Tecnico autonomo e indipendente
- i) Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231 del 2001.

B) Funzioni esterne

Rimangono, invece, esterne una serie di altre funzioni e relazioni funzionali:

- a) IT della piattaforma crowdfunding, in forza di un contratto con una società terza;
- b) Istituto di pagamento, in forza di un contratto di agenzia con LemonWay;
- c) Area Legale e compliance, in forza di una serie di incarichi alla stessa società di professionisti.

5.5. Sistemi coordinati di *compliance*

RENDIMENTO ETICO, nonostante le ridotte dimensioni organizzative e due soli dipendenti, ha istituito tutte le funzioni di *compliance* richieste dalla normativa vigente nei vari settori in cui svolge la propria attività, e dalle migliori pratiche diffuse a livello internazionale.

L'Azienda si è dotata del Modello Organizzativo Privacy, e del Modello Compliance Crowdfunding, a cui sono anche collegate alcune funzioni di controllo interno: antiriciclaggio, *internal auditing* e comitato di garanzia

Tali articolazioni organizzative produttive di sistemi di policy, di procedure e di schemi di controllo interno sono dunque perfettamente coerenti con le disposizioni del Modello organizzativo adottato ai sensi del d.lgs. 231 del 2001.

Di seguito s'intende fornire una sintesi delle principali funzioni di *compliance* non specificatamente richieste dal Decreto 231, rinviando, per la loro dettagliata descrizione, agli specifici documenti elaborati dalla Società, nonché alla Parte speciale del presente Modello per il richiamo alle procedure rilevanti nelle singole aree a rischio.

A) Sistema di Protezione dei dati personali

RENDIMENTO ETICO ha appena ultimato l'adeguamento dei propri processi aziendali alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali, introdotta con il Regolamento UE 2016/679.

All'interno della compagine societaria, i cui legali rappresentanti assolvono la funzione normativa di Titolare del trattamento, è stato designato un Referente Privacy, nella persona del Responsabile della Direzione Operativa, e la Società è ora in procinto di nominare formalmente il Responsabile della Protezione dei Dati, munito delle prerogative di cui all'art. 39 del Regolamento UE 2016/679.

In ottemperanza al Regolamento citato, alla normativa italiana di attuazione, alle indicazioni e ai pareri forniti dall'Autorità Garante nazionale, nonché in attuazione degli standard internazionali vigenti (fra cui conviene menzionare: ISO/IEC 27001:2018 "*Tecnologia delle Informazioni – Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione – Requisiti*"; Norma ISO/IEC 27018:2019 "*Tecniche di Sicurezza - Gestione della Riservatezza delle informazioni*"; ISDP 10003:2020 "*Schema internazionale per la protezione dei dati personali*"), RENDIMENTO ETICO ha finalizzato una *policy* relativa al trattamento dei dati, contenuta nel documento denominato "Modello organizzativo protezione dei dati" (MOP), il quale è in fase di approvazione definitiva, in cui sono individuate ulteriori e più puntuali misure organizzative in materia, che si intendono integrate nel presente Modello.

In primo luogo, il Modello descrive i ruoli 'privacy', così come attribuiti da RENDIMENTO ETICO, che sono gerarchicamente identificati nell'organigramma della 'privacy' (contenuto nell'appendice 2 del MOP). La Società ha proceduto all'individuazione tanto di soggetti designati quanto di soggetti autorizzati al trattamento dati, e ha mappato le società esterne di cui RENDIMENTO ETICO si avvale per la gestione e lo sviluppo della propria piattaforma, nonché per la gestione della movimentazione finanziaria e per le attività di marketing,

assicurandosi che queste ultime abbiano assunto adeguati impegni a operare nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

In secondo luogo, dopo aver dato conto dei risultati emersi in seguito all'analisi dei rischi effettuata dalla società, il Modello introduce e implementa le misure di protezione e di ripristino della disponibilità dei dati di cui il sistema informatico di RENDIMENTO ETICO è stato dotato. Inoltre, il Modello introduce e implementa le misure organizzative volte ad assicurare massima protezione ai dati e funzionali al ripristino della loro disponibilità.

Da ultimo, il Modello Organizzativo Privacy dà conto di tutti i documenti attraverso cui RENDIMENTO ETICO assicura in concreto il rispetto della vigente normativa, fra i quali si segnalano:

- a) Organigramma Privacy;
- b) Registro delle attività;
- c) Procedura per la gestione dei data breach interni;
- d) Procedura per la gestione dei data breach esterni;
- e) Gestione delle informative e dei consensi;
- f) Gestione delle nomine Privacy;
- g) Riscontro dei diritti degli interessati;
- h) Cancellazione dei dati degli interessati;
- i) Registro del Trattamento;
- j) Registro delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati;
- k) Registro delle analisi di rischio;
- l) Registro delle valutazioni di impatto;
- m) Registro dei Data Breach;
- n) Informative sul trattamento dei dati;
- o) Nomine (responsabili esterni del trattamento, referente privacy, soggetti designati, soggetti autorizzati);
- p) Mansionario;
- q) Registro delle attività di formazione.

B) Gestione della sicurezza sul lavoro

La Società adempie gli obblighi di prevenzione previsti dal d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche. La Presidente del Consiglio di Amministrazione assume la funzione di Datore di lavoro e ha proceduto alla nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e

Protezione esterno nonché del Medico competente. Conformemente alle previsioni dell'art. 16 d.lgs. 81/2008, il Datore di lavoro ha provveduto a redigere e aggiornare il Documento di valutazione dei rischi (DVR), il quale identifica come luogo di lavoro la sede operativa della Società in Rimini.

C) Il sistema della *compliance crowdfunding*

Come già anticipato, il Regolamento UE 2020/1503, oltre a introdurre una specifica autorizzazione a operare, subordina tale autorizzazione alla presenza di un rigoroso assetto di compliance, in cui si segnalano: a) la definizione di politiche e procedure che garantiscano una gestione efficace e prudente; b) la definizione, adozione e attuazione di sistemi di controllo adeguati a valutare i rischi connessi ai prestiti intermediati; c) e la necessità di possedere taluni requisiti patrimoniali prudenziali oltre alla garanzia della continuità operativa in caso di fallimento.

Dall'analisi delle fonti normative primarie (Regolamento UE) e secondarie (*Final Report ESMA, Q&A ESMA, Regulatory Technical Standards* del 29.04.2022), a RENDIMENTO ETICO sono richieste una serie di policy e di procedure. Si tratta di oltre venti interventi di articolata *compliance*, ovvero scenari di combinazione tra regolamentazioni generali e procedure specifiche, che RENDIMENTO ETICO, in fase di elaborazione volta all'adeguamento, ha condensato in 9 diversi corpi normativi interni. In particolare:

- 1) Regolamento sul conflitto di interessi;
- 2) Regolamento sulla selezione e valutazione dei progetti candidati;
- 3) Regolamento sulla onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali;
- 4) Regolamento sugli obblighi informativi ai clienti e sul marketing;
- 5) Regolamento sulla continuità operativa;
- 6) Regolamento sui reclami;
- 7) Regolamento sulla esternalizzazione dei servizi;
- 8) Regolamento sulla gestione delle pratiche anticiriclaggio;
- 9) Regolamento sul mercato secondario.

Di tali nove corpi normativi interni, l'unico che rivela ancora necessità di sostanziale implementazione è quello relativo al lancio della bacheca relativa al mercato secondario. Qui, difatti, le complessità tecnico-informatiche sopravanzano quelle squisitamente

giuridiche, e i tecnici esterni stanno mettendo a punto una piattaforma informatica adeguata.

III. IL CODICE ETICO DI RENDIMENTO ETICO SRL

1. Elaborazione e approvazione del Codice Etico

RENDIMENTO ETICO cura con particolare attenzione la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di integrità.

In questo contesto, la Società intende approfondire notevoli sforzi nel garantire un'adeguata formazione del Personale dipendente. Tale formazione è incentrata sulla condivisione della propria cultura d'impegno, correttezza e rispetto delle regole.

A tal fine la Società ha adottato un proprio Codice Etico con lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

La Società ha provveduto, dunque, a distribuire a tutti i Dipendenti e ai soggetti esterni che hanno relazioni professionali con essa il Codice Etico, che costituisce una guida alle politiche aziendali e ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico si ispira e conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria, là dove applicabili.

Il predetto Codice Etico è riportato in allegato quale parte integrante del Modello, e costituisce l'unico riferimento per fornire l'indirizzo etico di tutte le attività della Società ai fini del Decreto n. 231 del 2001.

2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico.

Il Codice Etico di RENDIMENTO ETICO indica i principi generali e le regole comportamentali, cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono gli Amministratori, i Sindaci, i Revisori, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito indicati quali Personale) e tutti coloro che, pure esterni alla Società, operano

direttamente o indirettamente per RENDIMENTO ETICO RENDIMENTO ETICO (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito indicati quali Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a *standard* etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders* e di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando, nel contempo, un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, che a quelle relative ai rapporti internazionali.

Il *corpus* del Codice Etico è così suddiviso:

- 1) una parte introduttiva nel cui ambito sono anche indicati i destinatari del Codice Etico;
- 2) i principi etici di riferimento, ovvero i valori cui RENDIMENTO ETICO dà rilievo nell'ambito della propria attività d'impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari del Codice;
- 3) le norme e di principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di destinatari;
- 4) le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico da parte dell'OdV.

Verranno di seguito indicati, in estrema sintesi, i principi, le norme di comportamento, gli obblighi di comunicazione, le modalità di attuazione e di controllo sul rispetto del Codice Etico, fermo restando che la completa disciplina di tali aspetti è contenuta nel Codice stesso, allegato al presente Modello e che ne costituisce parte integrante.

3. I principi etici generali che regolano l'attività della Società

Nella prima sezione del Codice Etico sono individuati i principi generali che regolano l'attività di RENDIMENTO ETICO.

La Società ha, infatti, avvertito l'esigenza di formalizzare in modo chiaro ed esaustivo i principi cui riconosce valore etico primario e assoluto.

In particolare, in principi etici fondamentali adottati da RENDIMENTO ETICO riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- la responsabilità e il rispetto delle leggi;
- la correttezza;
- l'imparzialità;
- l'onestà;
- l'integrità;
- la trasparenza;
- la responsabilità nei confronti dei clienti;
- l'efficienza;
- la concorrenza leale;
- la tutela della *privacy*;
- lo spirito di servizio;
- il valore delle risorse umane;
- i rapporti con gli enti locali e le istituzioni pubbliche;
- i rapporti con la collettività e la tutela ambientale;
- i rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici;
- i rapporti con gli operatori internazionali;
- la tutela della personalità individuale;
- la tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato;
- il controllo e la trasparenza contabile.

4. Principi e norme di comportamento

RENDIMENTO ETICO ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme e ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria di soggetti Destinatari del Modello, le norme e i principi di comportamento da seguire da parte dei componenti degli Organi Sociali, dei Dipendenti e dei Terzi Destinatari.

4.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali

I componenti degli Organi Sociali, in ragione del ruolo fondamentale da essi rivestito, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Codice Etico.

In particolare, nello svolgimento della loro attività, essi devono tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei confronti di qualunque interlocutore sia esso pubblico o privato.

Uguualmente, devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono inoltre far uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza in ragione del loro ufficio.

4.2. Principi e norme di comportamento per il Personale

Il Personale deve informare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico e alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di RENDIMENTO ETICO deve evitare di porre in essere, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, a integrare alcune delle fattispecie di reato richiamate nel decreto. Esso è inoltre tenuto a collaborare con l'OdV nel corso delle attività di verifica e di vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie richieste dall'OdV.

È inoltre prescritta la trasmissione, in favore dell'OdV, delle comunicazioni ivi indicate, tra le quali assume particolare rilevanza la segnalazione delle eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Nella sezione relativa al personale inoltre sono illustrate le norme e i principi comportamentali dettati con precipuo riguardo a particolari questioni e a specifici settori della vita aziendale.

Conflitto di interessi

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la

capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare, amministratori e personali non possono entrare in conflitto di interessi con i prestatori o con i titolari dei progetti candidati al finanziamento o già finanziati attraverso la piattaforma di crowdfunding.

Rapporti con la Pubblica Autorità

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Al personale di RENDIMENTO ETICO è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità d'impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso pubblici ufficiali o pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

Rapporti con clienti e fornitori

Il Personale di RENDIMENTO ETICO deve improntare i rapporti con clienti e fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo in precipuo conto le previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività, nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

I rapporti con i consulenti e le autorità pubbliche

I rapporti del Personale di RENDIMENTO ETICO con i consulenti privati e le autorità pubbliche devono essere improntati ai principi di integrità, onestà, trasparenza e buona fede.

Nell'ambito delle eventuali attività di collaborazione con il mondo scientifico, e in specie con enti pubblici di ricerca e università, occorre garantire la congruità, l'adeguatezza e la documentabilità delle iniziative.

Partecipazione alle gare

Per quanto afferisce alle gare a cui potrebbe partecipare RENDIMENTO ETICO è prescritto l'obbligo di agire nel rispetto di principi di correttezza, trasparenza e buona fede.

A tale fine, il Personale di RENDIMENTO ETICO deve:

- valutare, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste;
- fornire tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- qualora si tratti di gare pubbliche, intrattenere, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

Inoltre, in caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza occorre:

- garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto di RENDIMENTO ETICO tutti i dipendenti sono tenuti a mantenere sempre un elevato grado di professionalità.

Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione al loro specifico ambito di competenza, sono tenuti a un costante aggiornamento.

Riservatezza

Il Personale di RENDIMENTO ETICO deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie e informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

Diligenza nell'utilizzo dei beni della società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori e i beni della Società a esso affidati e contribuire alla tutela del patrimonio della Società in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni materiali o immateriali di RENDIMENTO ETICO.

Tutela del capitale sociale, dei creditori, del mercato e delle funzioni pubbliche di vigilanza

Gli Organi Sociali, il Management, il Personale dipendente, i Collaboratori esterni sono tenuti a tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Inoltre, RENDIMENTO ETICO assicura il regolare funzionamento dei propri organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare; è dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine dalla Società e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio.

In particolare, con riferimento alla formazione del bilancio, RENDIMENTO ETICO considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione.

Salute, sicurezza e ambiente

RENDIMENTO ETICO affronta il futuro avendo come valori primari le politiche per la sicurezza e la tutela ambientale.

Tutto il personale della Società, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

5.1. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Il Modello e il Codice Etico si applicano anche ai soggetti, esterni alla Società, che operino, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo si indicano procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tali soggetti possono essere obbligati, mediante l'inserimento nei contratti o nelle lettere d'incarico di un'apposita clausola, al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico; in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al rispetto dei principi etici di riferimento e al rispetto delle norme di comportamento dettate per il Personale di RENDIMENTO ETICO.

L'assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Codice Etico di RENDIMENTO ETICO non permetterà di concludere e/o proseguire alcun rapporto con il soggetto terzo. A tale fine è previsto, ove ritenuto opportuno, l'inserimento nelle lettere di incarico e/ negli accordi negoziali di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere precisi obblighi di informazione, il cui oggetto è puntualmente specificato nello stesso Codice Etico, nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo e-mail che per iscritto all'indirizzo odv@rendimentoetico.it

In ottemperanza al D. Lgs. n. 24/2023 la segnalazione di infrazioni o di illeciti è effettuata secondo quanto indicato nella sezione del Modello dedicata alle prerogative dell'OdV in materia di *whistleblowing* e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza (salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente).

6. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione di reati previsti nel Decreto n. 231 del 2001;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e /o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto

individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi Aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti e applicabili.

IV. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI RENDIMENTO ETICO SRL

1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La Società ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamenti vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli, commesse dai soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di RENDIMENTO ETICO.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi a oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

2. La struttura del Sistema Disciplinare

Verrà di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare di RENDIMENTO ETICO, sulla cui completa disciplina si rimanda al documento allegato al presente Modello e che costituisce parte integrante di esso.

In ossequio alle disposizioni del Decreto n. 231 del 2001, RENDIMENTO ETICO si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre a essere pubblicato sulla rete internet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni *ivi* contenute.

Il Sistema Disciplinare si articola in quattro sezioni.

Nella prima sezione sono indicati i soggetti possibili destinatari delle sanzioni *ivi* previste, suddivisi in differenti categorie:

- Amministratori,
- Sindaci (assoggettati a misure, più che di vere e proprie sanzioni)
- Dirigenti;
- Quadri e Impiegati;
- Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello (es. agenti, fornitori, consulenti, *partner* commerciali).

Nella seconda sezione sono indicate le condotte potenzialmente rilevanti, suddivise in quattro differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate come *strumentali*, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi;
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle *aree a rischio di reato* o alle *attività sensibili* indicate nel Modello, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, ovvero delle violazioni di cui al punto 1, se recidivanti;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto

nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;

- d) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro;

In attuazione dell'art. 6, comma 2-bis lettera e), sono inoltre previste, quali condotte rilevanti sul piano disciplinare:

- la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante;
- la segnalazione infondata di condotte illecite o di violazioni del Modello, effettuata con dolo o colpa grave

Nella terza sezione sono indicate, con riferimento a ciascuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- la gravità della condotta;

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

Nella quarta sezione è disciplinato il procedimento di irrogazione e applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare indicando per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà ai soggetti interessati di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

V. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI RENDIMENTO ETICO SRL

1. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Condizione per esonerare la Società dalla responsabilità prevista nel Decreto è l'aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, insieme con il Modello Organizzativo, anche il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di RENDIMENTO ETICO", che costituisce parte integrante del Modello stesso. Nel documento sono regolamentati i profili di primario interesse in merito all'OdV, tra i quali:

- a) il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- b) le modalità di nomina e di durata dell'incarico;
- c) le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV;
- d) i presupposti e le modalità di revoca dell'OdV e dei singoli componenti;

- e) i compiti ed i poteri dell'OdV;
- f) le risorse assegnate all'OdV;
- g) i flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali;
b) nei confronti dell'OdV;
- h) le prerogative dell'OdV in materia di *whistleblowing*;
- i) le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni dei profili indicati.

2. La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di RENDIMENTO ETICO ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

La Società ha optato per un OdV a composizione monocratica nominando un Avvocato, professionista qualificato, con tre anni di esperienza nel settore della compliance aziendale.

L'OdV è tenuto a riportare tanto agli Amministratori Delegati, quanto al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco, secondo le tipologie di *reporting* disciplinate espressamente nello Statuto, cui si rimanda. Tale scelta è conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria e alle indicazioni che emergono dalla giurisprudenza in materia.

In conformità a siffatte indicazioni, l'OdV presenta i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o all'attività dell'Ente, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea, peraltro, che all'OdV è riconosciuta la facoltà di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di *budget*, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali, che di consulenti esterni;

- continuità d'azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato *budget* e di adeguate risorse. La continuità d'azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli, e dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento agli amministratori ed ai membri del Collegio Sindacale.

3. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 d.lgs. 231/2001, all'OdV di RENDIMENTO ETICO è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano all'OdV i compiti di:

- 1) verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:
 - a) la verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
 - b) la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - c) il monitoraggio dell'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche e i relativi *follow up*. In particolare, la ricognizione delle attività aziendali è volta al principale scopo di individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate nel Modello;
 - d) l'attivazione delle strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
- 2) Aggiornamento del Modello, ovvero;
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti

interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) Informazione e formazione sul Modello, ovvero;

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività proceduralizzate nel Modello;

4) Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di *reporting* afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse alla concreta attuazione del Modello;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 in materia di *whistleblowing* e delle violazioni del Modello 231;
- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali (*ivi* compresa la Pubblica Autorità).

Per l'espletamento dei compiti a esso assegnati, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà di:

- effettuare anche a sorpresa tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

4. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel documento denominato 'Statuto dell'Organismo di Vigilanza di RENDIMENTO ETICO', approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, può eventualmente predisporre un proprio regolamento interno volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, saranno disciplinati:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. modalità di verbalizzazione delle riunioni etc.).

5. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

5.1. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2 lettera d), del Decreto n. 231 del 2001 impone la previsione nel Modello di Organizzazione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna area a rischio di reato e per ciascuna area strumentale.

L'obbligo d'informazione grava sui membri del Consiglio di Amministrazione, sui membri del Collegio Sindacale, qualora presente, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società. L'obbligo d'informazione ha a oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La violazione del presente obbligo d'informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
 - eventuali richieste e offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali scostamenti significativi e ingiustificati del *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di gestione;

- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative all'attività della Società che possono assumere rilevare quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
 - i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.

Al fine di consentire il flusso informativo nei confronti dell'OdV, sono istituiti canali di comunicazione dedicati, mediante una casella di posta elettronica odv@rendimentoetico.it

Il flusso informativo è integrato da riunioni periodiche (almeno una all'anno) tra OdV e gli altri organi di controllo interno.

Ogni informazione, segnalazione o *report* previsti nel Modello è conservata dall'OdV in un data base informatico o cartaceo per un periodo minimo di dieci anni. L'accesso all'archivio è consentito ai componenti dell'OdV. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

5.2. Prerogative dell'Organismo in materia di *Whistleblowing*

Recependo le indicazioni formulate da Confindustria nel documento “La disciplina in materia di Whistleblowing. Nota illustrativa”, del gennaio 2018, RENDIMENTO ETICO ha individuato nell'OdV il soggetto destinatario esclusivo delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni del modello. Inoltre, la società ha recepito le modifiche apportate alla Legge n. 179/2017 dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 il quale predispone le regole per la tutela dei whistleblowers, cioè di coloro che segnalano violazioni di normative nazionali o europee che ledono l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Il Decreto che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 è entrato in vigore il 30 marzo 2023, ma le sue disposizioni previste hanno effetto, a decorrere dal 15 luglio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

A tal fine, la Società ha istituito un apposito canale di segnalazione informatico con modalità scritta e orale tramite la piattaforma dedicata MY GOVERNANCE 4.0 di Zucchetti accessibile dall'indirizzo web <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Rendimento-Etico> con collegamento reperibile anche dal sito internet della Società ovvero tramite raccomandata A/R cartacea a mezzo del servizio postale all'indirizzo: OdV di RENDIMENTO ETICO SRL c/o Studio Legale Alagna & Partners S.r.l., Via Pescherie Vecchie 2, 40124 – Bologna (BO) nonché tramite dichiarazione orale rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con l'OdV, di cui sono tenuti ad avvalersi i soggetti che vengano a conoscenza condotte illecite o di violazioni del Modello.

Se la segnalazione è circostanziata, rilevante ai fini del decreto 231 o riguardante uno degli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, l'OdV la gestisce garantendo le misure a tutela del segnalante nei termini previsti dalla Procedura per la gestione delle segnalazioni di vigilanza e dal summenzionato Decreto. Tuttavia, l'OdV non è esente dal valutare segnalazioni che appaiano non circostanziate o

che riguardino solo potenziali violazioni del Modello e, qualora ritenga che da esse emergano dei rischi o delle disfunzioni del Modello, ne informa gli Organi societari, utilizzando i canali comunicativi descritti nel paragrafo che segue.

Nel corso dell'attività di verifica che segue alla segnalazione, l'OdV deve agire in modo da evitare che i soggetti coinvolti siano oggetto di ritorsioni o penalizzazioni, assicurando, in particolare, la riservatezza dell'autore della segnalazione, sì che venga rispettato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati alla segnalazione.

È compito dell'OdV rilevare l'eventuale infrazione di tale divieto, sollecitando l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante secondo quanto previsto dal sistema disciplinare.

Allo stesso tempo, l'OdV si attiva affinché l'autore di una segnalazione infondata, effettuata con dolo o colpa grave, sia assoggettato alle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

Si precisa che le modalità di svolgimento delle attività di verifica della segnalazione sono declinate all'interno della procedura di gestione delle segnalazioni di vigilanza (c.d. Procedura Whistleblowing).

5.3. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del vertice aziendale.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità a esso connesse.

L'OdV riferisce periodicamente, e almeno una volta all'anno, alla Presidente del Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta e sull'esito della stessa, sulle segnalazioni ricevute, sugli interventi correttivi e/o migliorativi attuativi sul Modello. In particolare, l'OdV riferisce comunque annualmente (per iscritto) alla Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Sindaco unico e Revisore sull'attività svolta nel periodo e sull'esito della stessa, sulle eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello, sui necessari interventi e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e sul loro stato di realizzazione, sulle attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e di risorse.

Nell'ambito di un coordinamento di gruppo, promosso da RENDIMENTO ETICO quale capogruppo, l'OdV deve relazionarsi con gli omologhi organismi di vigilanza delle società controllate e collegate.

Annualmente l'organismo presenta agli stessi Organi Societari il piano delle attività per l'anno successivo.

L'attività di *reporting* ha comunque a oggetto:

- l'attività in generale svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi necessari o semplicemente migliorativi da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative e/o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo.

L'OdV comunica inoltre con immediatezza a colui che esercita la revisione dei conti le eventuali irregolarità riscontrate nel corso della propria attività in relazione alle materie di interesse di questa.

Esso deve coordinarsi inoltre con le strutture tecniche competenti presenti nella Società per i diversi specifici profili.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'organismo (es. modalità di nomina, durata in carica, voto e delibere) sono disciplinati dallo Statuto approvato dal CdA e successivi aggiornamenti, a loro volta approvati con delibera dell'organo di amministrazione.

6. L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli a esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dal legale rappresentante agli organi sociali, a tutti i soggetti apicali e ai dipendenti della Società mediante consegna di copia integrale, salvo rispetto di normative a tutela della segretezza dei processi aziendali, eventualmente anche su supporto informatico, o mediante pubblicazione sulla rete internet aziendale e affissione in luogo accessibile a tutti.

La divulgazione del Modello è anticipata da una lettera informativa a firma dell'OdV e dell'AD indirizzata a tutto il personale sui contenuti del Decreto 231 del 2001 e del Modello stesso.

Copia del Modello, debitamente omissata, può essere messa a disposizione anche dei Terzi Destinatari tenuti al rispetto dello stesso.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli connessi al Modello, da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, può essere previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli connessi (es. diffida al rispetto del Modello, risoluzione del contratto).

Particolare e specifica attenzione è poi riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre a essere comunicato con una delle modalità già indicate per il modello (consegna a tutti i componenti degli organi Sociali, agli altri soggetti apicali, ai dipendenti, affissione in luogo aziendale accessibile a tutti, pubblicazione sulla rete informatica aziendale) verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

L'OdV pianifica e implementa tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

7. La formazione sul Modello e sui protocolli connessi

In aggiunta alle attività informative precedentemente indicate, l'OdV ha il compito di curare la periodica e costante formazione dei Destinatari del Modello ovvero di promuovere, monitorare ed implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli a esso connessi, al fine di incrementare il rispetto dei valori etici all'interno della Società.

È previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli delineati dal Codice Etico, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (es. corsi, seminari, questionari etc.), le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante approvazione di specifici piani.

I corsi e le altre iniziative di formazione sono differenziati in base al ruolo e alle responsabilità delle unità organizzative interessate ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come *apicali* alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come *a rischio* ai sensi del Modello.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.

È comunque prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dei nominativi dei presenti.

Specifici approfondimenti sul tema sono inoltre inseriti nei corsi tenuti ai neoassunti.

8. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico.

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli a esso connessi, sono comunicati dall'OdV agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, se presenti, nonché agli

altri soggetti apicali e ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo *internet* o pubblicate sulla rete aziendale e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.