



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

## PARTE GENERALE

<b>Versione</b>	02	<b>Data Versione:</b>	15/12/2020
<b>Descrizione modifiche:</b>	Aggiornamento del Modello		
<b>Motivazioni:</b>	Aggiornamenti in base alle Linee Guida Gruppo Tinexta 12/11/2020		
<b>Approvazione:</b>	Consiglio di Amministrazione		
<b>Versione</b>	01	<b>Data Versione:</b>	30/04/2020
<b>Descrizione modifiche:</b>	Revisione completa del Modello		
<b>Motivazioni:</b>	Aggiornamenti in base alle Linee Guida Gruppo Tinexta		
<b>Approvazione:</b>	Consiglio di Amministrazione		

## Indice

PARTE GENERALE .....	1
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	4
1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti.....	4
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti .....	5
1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro “legame” con l’Ente.....	5
1.2.2 Interesse o vantaggio dell’Ente .....	5
1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti .....	6
1.3 Le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti .....	6
1.3.1 Responsabilità amministrativa dell’Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale .....	6
1.3.2 Responsabilità amministrativa dell’ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione .....	7
1.4 L’applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01 .....	8
1.4.1 Gli “adempimenti ad efficacia esimente” della responsabilità amministrativa degli Enti .....	8
1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria.....	8
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti .....	10
1.5.1 Le sanzioni pecuniarie .....	11
1.5.2 Le sanzioni interdittive .....	12
1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna .....	13
1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato .....	13
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	14
2.1 La Società.....	14
2.2 L’assetto societario .....	15
2.3 Gli strumenti di governance della Società .....	18
2.4 Il sistema di controllo interno .....	21
2.5 Rapporti infragruppo .....	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETA’.....	22
3.1 Obiettivi e funzione del Modello .....	22
3.2 Destinatari del Modello .....	23
3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale .....	24
3.4 Il progetto della Società per la definizione e l’aggiornamento del proprio Modello .....	25

3.4.1	Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili .....	26
3.4.2	Identificazione dei Key Officer.....	26
3.4.3	Analisi dei processi e delle Attività Sensibili .....	27
3.4.4	Individuazione dei meccanismi correttivi: analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a tendere.....	28
3.4.5	Adeguamento del Modello.....	28
3.4.6	Criteri di aggiornamento del Modello.....	29
3.5	Estensione dei principi del Modello di Tinexta S.p.A. alla Società .....	30
4.	Organismo di Vigilanza.....	30
4.1	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.2	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	34
4.3	Informativa verso l'Organismo di Vigilanza .....	35
4.4	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	37
5.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	39
5.1	Principi generali.....	39
5.2	Condotte sanzionabili: categorie fondamentali .....	39
5.3	Soggetti .....	40
5.4	Violazioni del modello e relative sanzioni .....	40
5.5	Misure nei confronti dei dipendenti .....	40
5.6	Misure nei confronti dei dirigenti.....	41
5.7	Misure nei confronti di amministratori e sindaci.....	41
5.8	Misure nei confronti degli altri destinatari .....	42
6.	SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	43
6.1	Formazione e diffusione del Modello .....	43
6.2	Componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri .....	44
6.3	Altri Destinatari.....	45

# **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

## **1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposto al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il c.d. reato presupposto, ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A e di corruzione. (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Concussione e corruzione (art. 25).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies).

- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società, è riportato all'interno dell'Allegato alla Parte Speciale del Modello.

## **1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti**

### **1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro “legame” con l'Ente**

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a)*, è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita “in via formale”, ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche “di fatto” siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

### **1.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente**

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il “vantaggio” richiede sempre una verifica *ex post* e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini “interesse” e “vantaggio” hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato. L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate *sub 1.2.1* hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza infatti si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel “prevalente” interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o

ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

### ***1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti***

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

## **1.3 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti**

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

### ***1.3.1 Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale***

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, di cui alla lettera b).

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- a) “uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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”.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

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

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. “l'inversione dell'onere probatorio” riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati- presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati-presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare (“non risponde se prova” la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

### ***1.3.2 Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione***

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o

vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

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

## **1.4 L'applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01**

### **1.4.1 Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Decreto prevede, dunque, quale adempimento dell'Ente ad efficacia esimente, l'adozione di un Modello che risponda alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

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

### **1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria**

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria, la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, raggruppa, su base volontaria, circa 150.000



imprese di tutte le dimensioni per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del paese.

Anche in tale ottica, e per essere d'ausilio alle imprese associate, Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001".

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

Il primo aggiornamento delle Linee Guida, del marzo 2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008, mentre il secondo aggiornamento del marzo 2014, è stata approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti al Decreto alla data del luglio 2014.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del *risk assessment*;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- *gap analysis*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- 1) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- 2) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 recante "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", Confindustria ha pubblicato una Nota illustrativa sulla disciplina in materia di whistleblowing che illustra i principali contenuti della normativa di riferimento e fornisce chiarimenti applicativi per gli Enti dotati del Modello 231.

### **1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti**

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione

interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

### **1.5.1 Le sanzioni pecuniarie**

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. A, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,00 né inferiore ad euro 10.329,00;
- 2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

### **1.5.2 Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### **1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

### **1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato**

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

### **2.1 La Società**

La Società, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello, alla luce delle prescrizioni del Decreto. L'iniziativa intrapresa dalla Società di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello quale elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei Dipendenti.

InfoCert è una Società partecipata da Tinexta S.p.A. e ha come oggetto sociale la produzione, sperimentazione, vendita o commercializzazione di sistemi complessi, prodotti software, tecnologie, strumenti e servizi informatici di interesse del mercato pubblico e privato, ivi incluse le attività di ricerca di base e applicata.

Per il conseguimento dello scopo sociale la Società può anche, in Italia e all'Estero:

- produrre, sviluppare, gestire e commercializzare prodotti, sistemi e servizi di certificazione e firme elettroniche, compresa quella digitale, nonché, più in generale, prodotti, sistemi e servizi attinenti alla sicurezza informatica,
- predisporre e fornire sistemi informatici e servizi di gestione amministrativa, contabile e del personale di soggetti privati o pubblici o di enti ad essi direttamente o indirettamente collegati, ivi compresa la raccolta, codificazione, elaborazione e presentazione di atti per conto terzi con particolare riferimento a quelli di natura contabile e fiscale,
- fornire servizi telematici, produrre e commercializzare software per elaborazioni di natura finanziaria/ bancaria, distribuire e commercializzare banche dati di natura pubblica o privata, anche nella qualità di agente con o senza esclusiva,
- produrre, sviluppare, gestire e commercializzare prodotti, sistemi e servizi inerenti alla gestione documentale, ivi compresi i processi di conservazione sostitutiva, digitalizzazione e custodia dei documenti,
- produrre, sviluppare, gestire e commercializzare prodotti, sistemi e servizi di posta elettronica, anche certificata, nonché servizi, prodotti o sistemi di comunicazione elettronica o servizi della società dell'informazione,
- prestare servizi di assistenza tecnica e funzionale, di addestramento e formazione del personale sui servizi e sistemi tecnologici, di consulenza organizzativa, gestionale e di processo, nonché ogni altra attività o servizio comunque finalizzato all'efficiente impiego delle tecnologie dell'informazione da parte di privati, imprese, amministrazioni pubbliche ed enti.

Essa, inoltre, può compiere, in via non prevalente, tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie, queste ultime purché non nei confronti del pubblico, ritenute dall'organo amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale. La Società può, inoltre, non in via prevalente e non nei confronti del pubblico, prestare avalli, fidejussioni ed ogni altra garanzia anche reale ed a favori di terzi. Sempre in via non prevalente e non nei confronti del pubblico potrà procedere all'assunzione, sia diretta che indiretta, di interessenze e partecipazioni in altre società

o imprese, qualora tale assunzione non sia finalizzata alla mera compravendita, ma concretizzi un'operazione per il raggiungimento dello scopo sociale.

Ad oggi InfoCert opera nel business del "Digital Trust" ed è leader del mercato italiano nei servizi di digitalizzazione e dematerializzazione nonché una delle principali Certification Authority a livello europeo per i servizi di Posta Elettronica Certificata, Firma Digitale e conservazione digitale dei documenti. Da dicembre 2015 InfoCert è anche gestore accreditato AgID dell'identità digitale di cittadini e imprese. La Società è anche provider di servizi di Digital Trust pienamente conformi alla normativa introdotta dal Regolamento eIDAS (regolamento UE 910/2014) in materia di identificazione elettronica e servizi fiduciari per le transazioni elettroniche nel mercato interno. In particolare, la società ha ricevuto la certificazione di Qualified Trust Service Provider per il servizio di Marcatura Temporale, strumento che consente di certificare la data e ora certa dei propri documenti, prolungandone la validità legale nel tempo. La certificazione conferma che i processi di erogazione del servizio sono conformi con gli standard e fa di InfoCert una Time Stamping Authority certificata eIDAS.

## **2.2 L'assetto societario**

InfoCert S.p.A., con sede legale in Piazza Sallustio, nasce nel 2004 ed entra a far parte del Gruppo TINEXTA nel 2009. Il sistema di amministrazione adottato è il sistema tradizionale, pertanto presenta un'assemblea dei soci, un organo amministrativo che si esplicita nel Consiglio d'Amministrazione e un organo di controllo costituito dal Collegio Sindacale.

### **Assemblea**

L'assemblea è l'organo avente funzioni deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione delle competenze gestorie. Tale organo regolarmente costituito rappresenta l'universalità degli azionisti e le sue deliberazioni, ove conformi alla legge e allo statuto, obbligano tutti i Soci anche quando non intervenuti o dissenzienti.

La funzione dell'assemblea è quella di formare la volontà della Società nelle materie riservate alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto.

L'assemblea ordinaria è competente di deliberare in merito:

- a) all'approvazione del bilancio;
- b) alla nomina e alla revoca degli amministratori, dei sindaci, del presidente del collegio sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- c) alla determinazione dei compensi di amministratori e sindaci;
- d) alle decisioni in materia di responsabilità di amministratori e sindaci;
- e) alle altre materie attribuite dalla legge alla competenza assembleare, nonché alle autorizzazioni eventualmente richieste per il compimento di atti di amministrazione (ferma restando la responsabilità degli amministratori per il compimento di tali atti);
- f) all'approvazione del regolamento assembleare.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- a) la nomina, sostituzione e determinazione dei poteri dei liquidatori;

b) ogni altra materia attribuita dalla legge.

### **Organo Amministrativo**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 5 (cinque) membri ad un massimo di 9 (nove) membri scelti anche fra i non soci, nominati per la prima volta nell'atto costitutivo e successivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci che ne stabilisce il compenso e il numero.

Il CdA è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con funzione di supervisione strategica. Il CdA può attribuire alcuni dei propri poteri al Presidente e agli Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega nonché, sentito il parere del Collegio Sindacale, definirne la remunerazione. A tale organo è affidata la gestione dell'impresa sociale e agli amministratori spetta il compimento di tutte le operazioni/ atti per il conseguimento dell'oggetto sociale, ad esclusione di quelli che *ex lege* sono di competenza dell'Assemblea. Gli amministratori:

- deliberano su tutti gli argomenti attinenti alla gestione della Società,
- hanno la rappresentanza generale della Società,
- danno input alle attività dell'assemblea,
- curano la tenuta dei libri e delle scritture contabili,
- redigono il bilancio d'esercizio e curano gli adempimenti pubblicitari previsti per legge,
- operano al fine di prevenire il compimento di atti pregiudizievoli per la Società o, quanto meno, eliminarne o limitarne gli impatti.

Al CdA è poi attribuita, ai sensi dell'art. 2365 comma 2 del Codice Civile, la competenza, fatti salvi i limiti di legge, sulle seguenti deliberazioni:

- la fusione nei casi di cui agli artt. 2505 e 2505 bis del Codice Civile,
- l'istituzione e la soppressione di sedi secondarie; l'apertura, la chiusura ed il trasferimento di dipendenze ed uffici della Società, meri Uffici Amministrativi, stabilimenti industriali, depositi e rappresentanze,
- l'eventuale riduzione del capitale sociale in caso di recesso dei soci,
- gli adeguamenti dello Statuto e del Regolamento Assembleare a disposizioni normative,
- il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale,
- determinare gli indirizzi generali di gestione e di sviluppo organizzativo,
- stabilire i criteri relativi alla formazione ed alla modifica dei regolamenti interni,
- nominare il Direttore Generale, nonché i Vicedirettori Generali, i Direttori Centrali e i Dirigenti,
- assumere o cedere partecipazioni in Italia ed all'estero,
- deliberare - salvo quanto previsto dallo statuto - sulla designazione e nomina di Amministratori e Sindaci di istituti, società, consorzi in genere cui la Società partecipi, nonché di altri enti alla nomina dei cui Amministratori e/o Sindaci essa sia chiamata a provvedere,
- deliberare in materia di acquisto e di vendita di immobili di proprietà,
- deliberare sulla formazione dei contratti che regolano il rapporto di lavoro e il trattamento di quiescenza del personale della Società.

È fatta salva la facoltà del Consiglio di rimettere all'Assemblea la competenza su



deliberazioni concernenti le suddette materie. Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 c.c., può delegare tutte o parte delle proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

La firma sociale e la rappresentanza sociale generale di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente del CdA e agli amministratori delegati nell'ambito delle deleghe. Il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato, possono, nell'ambito delle rispettive deleghe, conferire procura ad altre persone per singoli affari.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale si compone di 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti, nominati dall'Assemblea che provvede alla nomina del Presidente tra i sindaci effettivi. I membri del Collegio Sindacale devono essere iscritti nel registro dei revisori legali. Tale organo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi della Società. Esso ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Considerata la pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi compiti e responsabilità di controllo, tale organo è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

### **DPO**

In conformità con quanto previsto dall'articolo 37(2) del GDPR, il Gruppo Tinexta ha nominato un unico DPO al quale rivolgersi attraverso un indirizzo e-mail dedicato, il quale sarà supportato nella sua attività dal Privacy Officer della Società.

In adempimento a quanto previsto dal Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali (UE) 2016/679 il DPO di Gruppo ha il compito di:

- a) sorvegliare l'osservanza del GDPR, valutando i rischi di ogni trattamento alla luce della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità;
- b) condurre una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA);
- c) informare e sensibilizzare le Società riguardo agli obblighi derivanti dal Regolamento e da altre disposizioni in materia di protezione dei dati;
- d) cooperare con l'Autorità di Controllo e fungere da punto di contatto per la medesima su ogni questione connessa al trattamento;
- e) fungere da punto di contatto con l'Interessato per l'esercizio dei diritti di cui agli art. 15-22 del GDPR;
- f) supportare il Titolare o il Responsabile in ogni attività connessa al trattamento di Dati Personali, anche con riguardo all'eventuale tenuta di un registro delle attività di trattamento (art. 30 GDPR);
- g) coordinare e supervisionare l'attività dei Privacy Officer che, in ossequio a quanto stabilito dalla Data Protection Policy di Gruppo, presidiano il tema della protezione dei dati personali nelle società controllate.

Nell'ambito delle funzioni di supporto al DPO, il Privacy Officer della Società ha il compito di presidiare l'attuazione degli adempimenti previsti per ottemperare alle prescrizioni del GDPR, della normativa nazionale e delle policy emanate dal Gruppo

Tinexta, segnalando senza ritardo al Titolare e al DPO tutte le situazioni di non conformità.

### **Società di revisione**

La Società ha affidato la revisione legale ad una società esterna incaricata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale in conformità con le prescrizioni di legge al tempo vigenti.

### **Le altre Funzioni aziendali**

Nell'organigramma vengono individuate le aree, le direzioni, nonché i responsabili delle relative funzioni.

Più specificamente, nell'organigramma è precisato che operano alle dirette dipendenze del Presidente e dell'Amministratore Delegato i Responsabili delle seguenti funzioni:

- Chief Executive Officer
- Human Resources,
- Innovation & Strategy,
- International Development,
- Sales PS, Utilities, Insurance, Sales & Alliance,
- Sales Finance, Pharma, Industries, General Business, Web Sales,
- Project Portfolio & Technical Account Management,
- Technical Operations,
- Business Operations.

## **2.3 Gli strumenti di governance della Società**

La Società si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società. Tali strumenti garantiscono sia la trasparenza delle scelte gestionali della Società, sia l'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno.

In particolare, gli strumenti possono essere così riassunti:

Codice Etico di Gruppo: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo riconoscono come propri e assumono nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico di Gruppo fissa i principi etici nei quali le Società del Gruppo TINEXTA si rispecchiano e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano.

In particolare, la Società si ispira ai seguenti principi:

- osservanza delle leggi vigenti nazionali, comunitarie e in generale la normativa internazionale dei Paesi in cui opera, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale;
- onestà, correttezza e trasparenza delle azioni, poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi;

- fedeltà nei rapporti con le controparti di qualsiasi natura;
- tutela della privacy e delle informazioni sensibili in rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di privacy;
- prevenzione della corruzione, anche internazionale, sia dal lato attivo che passivo. A tal fine, a titolo esemplificativo: sono vietati favori, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, al fine di ottenere vantaggi per la Società, per sé o per altri; il personale non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte (funzionari pubblici/esponenti degli Enti Privati che trattano o prendono decisioni per conto rispettivamente delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti Privati); non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, denaro, omaggi o qualsiasi utilità alla Pubblica Amministrazione e agli Enti Privati o a loro familiari, per compensare un atto del proprio ufficio;
- ripudio del terrorismo che trova attuazione anche attraverso l'esecuzione di verifiche circa la non appartenenza dei potenziali partner alle Liste di Riferimento, pubblicate dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia ex art. 6 c. 1 del D.Lgs. 231/2007, per la prevenzione e il contrasto del riciclaggio del denaro e del finanziamento del terrorismo;
- tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del patrimonio aziendale;
- imparzialità e conflitto di interessi che prevede l'obbligo di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

L'adozione del Codice Etico di Gruppo costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello. Il Codice Etico di Gruppo ed il Modello realizzano una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Organigramma aziendale: riporta l'attuale struttura organizzativa ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare le specificità operative e dimensionali della Società.

Sistema di deleghe e procure: La Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, nel contempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.

Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

Al fine di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;

- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Modello di governance in ambito Privacy: la Società a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – Regolamento UE 2016/679 ha adottato una serie di misure e di azioni che permettono il monitoraggio ed il mantenimento delle stesse, nell'ottica di Sistema di gestione della Privacy richiesto dal GDPR. Gli adempimenti in tema privacy confluiscono all'interno del Sistema di Gestione integrato di Infocert, già certificato per le norme ISO 9001, 27001, 20000 e 14001. InfoCert è inoltre un Qualified Trust Service Provider (ETSI EN 319 401) per i servizi di certificazione qualificata di: firme elettroniche, sigilli elettronici, validazione temporale e autenticazione siti web.

Il sistema di controllo sull'informativa finanziaria: la Società si attiene alle prescrizioni della Legge 262/05 finalizzate a documentare il modello di controllo contabile-amministrativo adottato, nonché ad eseguire specifiche verifiche sui controlli rilevati, per supportare il processo di attestazione del Dirigente Preposto della Capogruppo alla redazione dei documenti contabili societari. In particolare, al fine di garantire che le esigenze di copertura dei rischi e la relativa struttura dei controlli siano adeguati, con cadenza semestrale sono svolte attività di test sui controlli amministrativo-contabili per verificarne, nel corso del periodo di riferimento, l'effettiva applicazione e operatività, nonché attività di monitoraggio per accertare l'implementazione dei correttivi definiti. Il Responsabile dell'Area Administration & Finance della Società è preposto al coordinamento della stesura e/o aggiornamento delle procedure amministrativo-contabili e fiscali per garantire il rispetto della Compliance alla L. 262/05. Le attività di testing e monitoraggio del sistema di controllo interno sono svolte dalla Funzione Internal Auditing della Capogruppo. Gli esiti delle attività sono comunicati dal Responsabile della Funzione Internal Audit, al Responsabile dell'Area Administration & Finance della Società ed al Dirigente Preposto della Capogruppo per le valutazioni di competenza.

Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo: al fine di assicurare che le Società del Gruppo operino sulla base di valori condivisi, è stato definito il “Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo” che:

- regola le modalità di funzionamento del Gruppo TINEXTA e costituisce la disciplina di riferimento alla quale ricondurre i rapporti fra la capogruppo e le Società controllate;
- garantisce livelli di integrazione coerenti con la realizzazione del comune progetto strategico, nel rispetto dell'autonomia giuridica delle Società del Gruppo;
- ottimizza le sinergie determinate dall'appartenenza al Gruppo, valorizzando le caratteristiche delle diverse società;
- indica le interazioni tra la Società controllante e le Società controllate dirette e indirette.

Il Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo non descrive, né disciplina, tuttavia, i processi gestiti internamente alle singole società e le interazioni tra le funzioni della stessa società.

L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 verrà specificatamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento.

Il presente Modello si inserisce quindi nell'ambito del sistema aziendale di gestione dei rischi e garantisce una costante attenzione al raggiungimento dell'obiettivo di integrazione dei presidi di controllo al fine di ottimizzare l'efficacia della prevenzione dei rischi.

## **2.4 Il sistema di controllo interno**

La Società è dotata di un sistema di controllo interno finalizzato a presidiare nel tempo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il Sistema di Controllo Interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della società.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi risponde all'esigenza di garantire:

- (i) l'efficacia e l'efficienza dei processi e delle operazioni;
- (ii) la qualità e l'affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- (iii) il rispetto di leggi e regolamenti, nonché dello statuto, delle norme e delle procedure interne;
- (iv) la salvaguardia del valore delle attività e del patrimonio sociale;
- (v) l'individuazione, la prevenzione e la gestione di tutti i rischi che afferiscono alla gestione aziendale della Società e del Gruppo Tinexta, siano essi, di natura strategica, finanziaria, operativa o di compliance.

La Società adotta strumenti normativi improntati ai principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne da adottare devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

## **2.5 Rapporti infragruppo**

Le prestazioni dei servizi infragruppo devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Società. In particolare, il contratto di prestazione di servizi, deve:

- disciplinare i ruoli, le responsabilità, le modalità operative e i flussi informativi per lo svolgimento dei servizi oggetto del contratto.
- prevedere il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate in service;
- definire una clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al d.lgs. 231/01, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro modello di compliance, ove non sia vigente la disciplina 231, contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;

Nell'erogare i servizi la Società si attiene a quanto previsto dal presente Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di Attività Sensibili non contemplate dal proprio Modello, la società che presta il servizio, su proposta dell'OdV, deve dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati.

## **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETÀ'**

### **3.1 Obiettivi e funzione del Modello**

La Società è particolarmente sensibile all'implementazione e continuo aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con quanto previsto nelle disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente

ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto. Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

### **3.2 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico di Gruppo e al Modello.

In particolare con riferimento ad eventuali partners, in Italia e all'estero, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si farà promotrice dell'adozione di un sistema di controllo interno atto a prevenire anche i reati presupposto del d.lgs.231/01 adoperandosi, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Codice Etico di Gruppo.

### 3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è articolato nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i principi fondamentali e in una “Parte Speciale”, suddivisa in capitoli, il cui contenuto fa riferimento alle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute potenzialmente verificabili all’interno della Società.

La Parte Generale, dopo aver fornito le “definizioni” dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l’attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato-presupposto; loro “legame” con l’Ente; concetti di “interesse” o “vantaggio” dell’Ente; catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; ecc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest’ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all’Ente.

Nell’illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06.

Calandosi nel contesto aziendale, sono stati poi analizzati gli strumenti di governance, il sistema di controllo interno e l’assetto societario.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l’attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell’Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest’ultimo, del sistema disciplinare e sanzionatorio dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nella “Parte Speciale” vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all’interno della Società.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
  - gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

In relazione alla descrizione normativa delle fattispecie e alla tipologia di attività svolta dalla Società, l’analisi delle aree potenzialmente a rischio consente ragionevolmente di escludere in astratto la rilevanza dei delitti in materia di falsità in monete, in carte



di pubblico credito in valori in bollo e in strumento o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis), dei reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ex art. 25-quaterdecies).

Infine, in alcun modo riferibile all'attività di InfoCert S.p.A. è il delitto di mutilazione organi genitali femminili (art. 25-quater.1).

Per quanto riguarda i reati associativi (anche transnazionali), si ritiene - sotto un profilo strettamente gestionale - che essi possano rappresentare, sempre in linea teorica, una particolare modalità di commissione dei reati individuati nella mappatura contenuta nel presente Modello. Di conseguenza i presidi previsti in relazione all'ipotetica realizzazione monosoggettiva degli stessi possono servire alla prevenzione della loro commissione in forma plurisoggettiva, stabile e organizzata.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori specifici capitoli della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto è demandato all'Organo Amministrativo della Società il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, anche su segnalazione e/o previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.4 Il progetto della Società per la definizione e l'aggiornamento del proprio Modello**

La Società ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una "facoltà" e non un obbligo, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi, finalizzati a una prevenzione "attiva" dei reati.

In tale ottica, la Società ha avviato nel 2019 un progetto interno finalizzato a garantire l'aggiornamento del Modello in conseguenza delle modifiche normative che hanno interessato il catalogo dei reati-presupposto e delle modifiche organizzative intervenute all'interno della stessa.

Al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati, la Società, nell'adeguare il proprio Modello, pur nel rispetto delle proprie esigenze operative e con gli opportuni adattamenti resi necessari dalle proprie dimensioni e dalla realtà in cui opera, si è attenuta alle Linee Guida e si è ispirata ai principi del Modello adottato dalla capogruppo.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

L'approccio operativo e metodologico adottato dalla Società nell'attività di risk assessment è coerente con quanto definito all'interno delle "Linee Guida per la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo".

### **3.4.1 Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "Attività Sensibili"). Scopo della prima fase è stato identificare gli ambiti oggetto dell'intervento e individuare preliminarmente le Attività Sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è l'analisi della struttura organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti oggetto dell'intervento.

L'analisi della struttura organizzativa della Società, ha consentito l'individuazione dei processi / Attività Sensibili e la preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella prima fase:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura organizzativa della Società;
- analisi della documentazione raccolta per comprendere le attività svolte dalla Società;
- analisi storica ("case history") dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano eventuali punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi / Attività Sensibili ex d.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili delle Attività Sensibili identificate.

### **3.4.2 Identificazione dei Key Officer**

Scopo della seconda fase è stato identificare i responsabili dei processi / Attività Sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi / Attività Sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi / Attività Sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l'esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti alle Attività Sensibili e ii) identificare i key officer in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le Attività Sensibili ed i relativi meccanismi

di controllo.

In particolare, i key officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

### **3.4.3 Analisi dei processi e delle Attività Sensibili**

Obiettivo della terza fase è stato analizzare e formalizzare, per ogni processo / Attività Sensibile individuato nelle fasi prima e seconda, le attività principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

L'attività che ha caratterizzato la terza fase ha riguardato l'esecuzione di interviste strutturate con i key officer al fine di raccogliere, per i processi / Attività Sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi /attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

In particolare, le interviste con i key officer hanno avuto lo scopo di:

- acquisire una visione sistematica di tutte le aree/settori di attività della società e del loro effettivo funzionamento;
- verificare l'effettività dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli;
- identificare i rischi astratti dell'area/settore di attività oggetto di analisi, nonché i potenziali fattori di rischio;
- determinare l'esposizione al rischio (c.d. rischio inerente) mediante la valutazione dell'impatto dell'evento per la Società ("I") e della probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi ("P");
- identificare i presidi e le attività esistenti a mitigazione dei rischi rilevanti, prendendo, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:
  - esistenza di procedure formalizzate;
  - tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
  - segregazione dei compiti;
  - esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- valutare l'adeguatezza dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di condotte illecite (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne le modalità di eventuale realizzazione sulla base della rilevazione della situazione esistente in azienda (in relazione alle aree/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti);
- determinare il livello di rischio residuo in considerazione dell'esistenza e dell'adeguatezza dei controlli rilevati. In particolare, la valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello

auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo;

- definire le eventuali aree di miglioramento.

Le informazioni acquisite nel corso delle interviste sono state poi sottoposte agli intervistati affinché gli stessi potessero condividere formalmente l'accuratezza e completezza delle stesse.

Al termine di tale fase è stata definita una "mappa dei processi / Attività Sensibili" che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

#### ***3.4.4 Individuazione dei meccanismi correttivi: analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a tendere***

Lo scopo della quarta fase è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e ii) dei meccanismi correttivi intesi come le azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001.

In particolare, il confronto è stato condotto in termini di compatibilità al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure, al Codice Etico di Gruppo.

Attraverso il confronto operato, è stato possibile desumere le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e i relativi meccanismi correttivi. Sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione, teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, e le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

#### ***3.4.5 Adeguamento del Modello***

Terminate le fasi precedenti, è stato aggiornato il presente documento che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le linee guida emanate da Confindustria.

Il Modello, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- standard dei controlli, generali e specifici, concernenti essenzialmente modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;

- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- principi generali per l'adozione del piano di formazione e comunicazione ai destinatari;
- criteri di aggiornamento del Modello.

L'aggiornamento del Modello organizzativo è stato effettuato sulla base dei risultati ottenuti e dall'analisi delle informazioni raccolte così da renderlo coerente al contesto aziendale.

### **3.4.6 Criteri di aggiornamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza suggerisce all'Organo Amministrativo l'opportunità di procedere ad aggiornare il Modello, qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa e/o di assetto societario – siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervengano modifiche dell'assetto interno della Società;
- siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

Inoltre, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, per tutte le modifiche e/o integrazioni di carattere descrittivo, il CdA ha dato mandato al Head of Management System di provvedervi con cadenza periodica.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni munite di specifica delega (es. nuove procedure).

La Funzione Management System comunica tempestivamente all'OdV le eventuali modifiche apportate al Modello relative ad aspetti di carattere descrittivo e ne informa il Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima riunione utile, al fine di farne oggetto di ratifica da parte dello stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla promozione del

costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

### **3.5 Estensione dei principi del Modello di Tinexta S.p.A. alla Società**

La Società, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati, nel predisporre e/o adeguare il proprio Modello, pur nel rispetto delle esigenze operative e con gli opportuni adattamenti resi necessari dalle proprie dimensioni e dalla realtà in cui opera, si attiene alle Linee Guida e si ispira ai principi del Modello adottato dalla controllante

## **4. Organismo di Vigilanza**

### **4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idonei a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del *management* aziendale;
- la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche. La continuità di azione può essere favorita, ad esempio, dalla partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza di un dipendente della società che, per le mansioni svolte, sia in grado di garantire una presenza costante all'interno della società, pur senza svolgere, ovviamente, funzioni soggette al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è un organismo collegiale pluripersonale composto da un minimo di 3 (tre) membri ad un massimo di 5 (cinque), tra i quali uno con le funzioni di Presidente, di cui:

- due (o tre se composto da 4 o 5 membri) esterni alla Società, e di cui almeno uno esperto in materie economico-giuridiche e consulenziali,
- uno (o due se composto da 4 o 5 membri) interno alla Società, ma privo di mansioni

operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico condizionandone l'autonomia di giudizio. Nel caso in cui il membro interno non sia privo di mansioni operative, lo stesso non potrà partecipare alle attività riguardanti il proprio settore e dovrà astenersi da qualsiasi attività/ decisione in merito.

Il Presidente viene scelto dallo stesso OdV tra i membri esterni, tenendo conto dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Tale soggetto deve coordinare le attività dell'OdV e provvede all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

Il CdA di InfoCert nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza, determinandone compensi e durata. Allo scopo di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità dell'azione di verifica, la durata è equiparata a quella del CdA. In ogni caso ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del suo successore. La nomina avviene mediante conferimento di incarico, formalizzato anche contrattualmente, e mediante il quale il soggetto nominato attesta il possesso dei requisiti previsti dalle norme di riferimento. È rimessa al CdA la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, provvedendo con apposite delibere ad apportare tutte le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie al fine di assicurarne l'autonomia, l'indipendenza, l'efficacia e la continuità d'azione.

Le cause di ineleggibilità sono direttamente correlate ai requisiti di indipendenza ed autonomia dell'OdV e dei componenti. A tal fine, tenuto conto di quanto stabilito dagli artt. 2399 e 2382 c.c., inerenti rispettivamente le cause di ineleggibilità e decadenza dei sindaci e degli amministratori, nel caso di specie richiamati analogicamente, nonché dal D.lgs. n. 231/2001, dalle Linee guida di Confindustria e dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, non possono essere nominati membri dell'OdV:

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo,
- coloro che sono legati alla Società o alle Società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da interessi e altri rapporti di natura personale/ patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza,
- coloro che rivestono incarichi esecutivi o delegati nel CdA,
- coloro che intrattengono rapporti d'affari con la società, con le sue controllate o con le controllanti (distributori, fornitori, ecc.),
- coloro che, per qualsiasi ragione, si trovino in situazioni tali da poter generare un conflitto d'interessi, anche potenziale, in grado di comprometterne l'autonomia e l'indipendenza,
- coloro che sono stati condannati ad una pena che ne ha comportato l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare ruoli direttivi,
- coloro che sono stati condannati con sentenza, seppur non definitiva, anche se patteggiata ai sensi dell'art. 444 c.p.p., e ancorché con pena sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione di cui agli artt. 178 e 179 c.p.

A tal fine, all'atto di nomina, i componenti dell'OdV dovranno autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in nessuna delle condizioni di ineleggibilità suindicate, impegnandosi altresì a comunicare eventuali rilevanti

mutazioni rispetto alle dichiarazioni stesse.

L'OdV cessa il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte del CdA, oltre che per rinuncia di tutti i suoi componenti. I componenti dell'OdV decadono automaticamente qualora venga meno anche solo uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità, ed in particolare quando:

- si trovino, per carenza originaria o sopravvenuta, in una delle condizioni di ineleggibilità o incompatibilità di cui al precedente punto,
- sia intervenuta interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità psico-fisica che renda il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di controllo e vigilanza,
- vi sia stata condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle società e delle imprese,
- vengano meno, o se ne scopra successivamente la mancanza ab origine, i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 T.U.B.,
- vengano meno, o se ne scopra successivamente la mancanza ab origine, i requisiti di professionalità,
- dopo la nomina, si accerti che abbiano fatto parte dell'OdV di una società nei cui confronti siano state irrogate, con sentenza definitiva, le sanzioni di cui all'art. 9 del decreto 231,
- venga accertata dagli amministratori una grave negligenza, imperizia o colpa nello svolgimento dei compiti assegnati, nonché, nei casi più gravi, la commissione di reati,
- sia stata emessa una sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto 231.

Al Consiglio di Amministrazione compete di chiedere la decadenza del componente dell'OdV in capo al quale siano venuti meno requisiti richiesti.

Costituiscono ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- il grave, e reiterato, inadempimento degli obblighi inerenti all'incarico affidato,
- la mancanza reiterata di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico,
- la mancata e reiterata collaborazione con gli altri membri dell'OdV,
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV,
- documentata e perdurante inattività del membro dell'OdV sulla base del piano presentato annualmente al CdA della Società,
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come descritti nel Codice Etico.

Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico affidatogli, dando un preavviso di almeno tre mesi, salvo i casi di comprovata necessità ed urgenza. Al fine di garantire la "continuità d'azione" dell'OdV, la rinuncia all'incarico deve essere comunicata al CdA con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione, in maniera tale che l'organo amministrativo possa al più presto attivarsi per la sostituzione del componente venuto meno evitando danni o ritardi all'attività di vigilanza e controllo. Le funzioni di un componente dell'OdV possono venire meno anche solo temporaneamente. In particolare, costituiscono cause di sospensione dalla funzione:

- l'applicazione di una misura cautelare personale,
- l'applicazione di una misura di prevenzione previste dall'art. 10, c. 3, della L. n.



575/65, come sostituito dall'art. 3 della L n. 55/90 e successive modificazioni,  
- la condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la decadenza.

La sospensione viene disposta dal CdA, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV.

In caso di decadenza, revoca, sospensione o rinuncia di uno dei componenti dell'OdV, sarà compito del CdA, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV, provvedere tempestivamente alla sua sostituzione. Nel caso di sospensione, il CdA potrà nominare in via provvisoria dei sostituti, fino all'interruzione della sospensione a carico dei membri permanenti.

L'Organismo di Vigilanza di InfoCert è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
2. verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
3. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
4. verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
5. svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
6. segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
7. monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
8. rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
9. con riferimento alla segnalazione degli illeciti verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la Compliance alla normativa di riferimento;
10. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
11. verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

12. promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
13. promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- coordinarsi con la Struttura preposta per i programmi di formazione del personale;
- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello;

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organo Amministrativo curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

#### **4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Devono essere previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il vertice aziendale (Amministratore Delegato) rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'Organismo di Vigilanza comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- la seconda, su base periodica semestrale, nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.

Per quanto concerne l'attività di *reporting* semestrale, compiuta dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari, essa deve avere ad oggetto:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure adottate in attuazione del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Al fine di promuovere la diffusione e la conoscenza da parte delle società del Gruppo della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza di Tinexta S.p.A. incontra periodicamente l'Organismo di Vigilanza della Società. Tali incontri sono dedicati ad esaminare e condividere le esperienze significative maturate. Gli incontri hanno luogo almeno con cadenza annuale.

### **4.3 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

Nello specifico per quanto concerne l'attività di *reporting* di carattere generale verso l'Organismo di Vigilanza, essa deve avvenire in forma strutturata e deve avere ad oggetto:

1) i seguenti *report*, che devono essere prodotti con periodicità semestrale:

- *report* informativo di sintesi delle principali attività svolte ai fini della prevenzione e protezione dai rischi sui luoghi di lavoro (segnalazioni pervenute, rilievi a seguito di ispezioni, infortuni registrati e altri accadimenti, verbale della riunione periodica) e dell'efficacia e adeguatezza del sistema in materia di SSL e dei provvedimenti di gestione adottati;
- *report* degli ordini di acquisto inseriti nel sistema contabile e approvati nel semestre di riferimento con evidenza del valore dell'ordine, del nome del fornitore e del conto contabile di destinazione del costo;
- elenco degli incarichi di consulenza sottoscritti con evidenza di quelli conferiti tramite affidamento diretto;
- elenco delle liberalità, contributi e omaggi nonché delle spese di rappresentanza di entità superiore al "modico valore" qualificato nella documentazione aziendale (beneficiario, importo, data del versamento);
- elenco delle assunzioni, e relativo processo di selezione, con la eventuale indicazione delle assunzioni effettuate extra budget;
- lista delle nuove emissioni delle disposizioni aziendali (modelli, direttive, regolamenti, procedure, organigrammi, deleghe, poteri, etc.) relative alle attività sensibili indicate nel Modello;  
elenco cause giudiziarie ed arbitrati in corso;

2) le seguenti informative prodotte al verificarsi degli eventi di seguito elencati:

- *report* del DPO sulle eventuali violazioni della sicurezza informatica ("data breach");
- *report* del DPO sulle modalità di trattamento dei dati personali da parte del Titolare, anche con riguardo al profilo delle misure di sicurezza adottate e adeguate al livello di rischio;
- esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Ispettorato del lavoro, VV.F, INAIL, ASL, enti locali, Guardia di Finanza, etc.);

- elenco degli accordi transattivi a fronte di contenziosi o azioni legali attivati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili Internal Audit, Compliance, Controllo di Gestione o di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti predisposti dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex L. n. 262/05 dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, delle previsioni del Modello 231 e delle procedure;
- esiti delle delibere degli organi societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello (es. variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance e modifiche delle linee di business);
- qualsiasi altro atto o documenti con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Con riferimento ai flussi informativi di carattere specifico aventi ad oggetto operazioni che ricadono nelle attività sensibili questi dovranno essere definiti dalle singole società controllate, anche su indicazione dei rispettivi Organismi di Vigilanza.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio. In particolare, i membri degli organi societari, i dipendenti e le terze parti devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza ogni informazione attinente a presumibili violazioni di procedure che potrebbero agevolare la commissione dei reati in relazione o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing ha istituito i seguenti canali di segnalazione al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

1) con riferimento alle segnalazioni effettuate anche da parte di "terzi", la Società ha predisposto:

- la casella e-mail: a cura dell'Organismo di Vigilanza, su dominio non della Società, all'indirizzo [OdV231@legalmail.it](mailto:OdV231@legalmail.it)
- la posta prioritaria, in forma cartacea indirizzata a Organismo di Vigilanza D.Lgs. 231/01, InfoCert S.p.A., Via Marco e Marcelliano 45 - 00147 Roma.

2) con riferimento, invece, al canale dedicato al whistleblowing, la Società ha formalizzato una procedura operativa che definisce gli step da seguire per effettuare una segnalazione per il tramite della piattaforma «Comunica Whistleblowing» accessibile dal sito:

[https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default\\_new4.asp](https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:

- accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;
- verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria, in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa. In particolare:

- Attività istruttoria: l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti ai fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.
- Attività di accertamento: l'OdV avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione. L'eventuale attività di indagine viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche. Qualora l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione.
- Misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne chiede l'attuazione alle funzioni competenti.

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

#### **4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati

dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **5.1 Principi generali**

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo, indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo costituisce sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

La Società cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali**

Sono sanzionabili le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico di Gruppo, del Modello e delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ed eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte di soggetti responsabili;

- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico di Gruppo da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società alla comunicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.2. nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### **5.3 Soggetti**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Collaboratori di della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti distaccati di una società del Gruppo, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico di Gruppo e dal presente Modello.

### **5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni**

La Società ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

Si ritiene opportuno rinviare al Codice Etico di Gruppo, nel quale sono riportate le possibili violazioni poste in essere dal dipendente e le corrispondenti sanzioni comminabili.

È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

1. al livello di autonomia del dipendente;
2. alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
3. al livello di intenzionalità del comportamento;
4. all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è la Struttura competente per la gestione delle ris, la quale deve tenere costantemente informato l'Organismo sull'andamento del procedimento, le giustificazioni addotte, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo.

### **5.5 Misure nei confronti dei dipendenti**



I lavoratori subordinati devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c., obblighi dei quali il presente Modello ed il Codice Etico adottato dal Gruppo, rappresentano parte integrante.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

Le sanzioni, pertanto, saranno adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni del CCNL, quali:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza o minimo stipendio e contingenza,
- sospensione del lavoro e della retribuzione fino a un massimo di tre giorni,
- sospensione cautelare,
- licenziamento.

## **5.6 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Nel caso in cui la violazione interrompa il rapporto fiduciario tra la Società e il dirigente, la sanzione è quella del licenziamento per giusta causa.

## **5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di un membro dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. L'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri dell'Organo Amministrativo della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri dell'Organo Amministrativo tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Collegio, sentito il parere dell'Organo Amministrativo, provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità alla normativa vigente, e nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

## **5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari**

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e partners commerciali delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento.

Resta inteso che tutti i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società devono impegnarsi per iscritto, all'atto di sottoscrizione del contratto, al rispetto del Codice Etico di Gruppo.

## **6.COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **6.1 Formazione e diffusione del Modello**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

La Società cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- inserimento del Modello (comprensivo di allegati e parti speciali) e del Codice Etico nell'intranet aziendale, nella sezione “Corporate” del sito internet della Società,
- l'affissione del Modello (comprensivo di allegati e parti speciali) e del Codice Etico nella bacheca aziendale,
- disponibilità del Modello e del Codice Etico per tutto il personale, e distribuzione ovvero invio telematico ai neoassunti di tali documenti al momento del loro inserimento in azienda con firma (di proprio pugno o digitale) attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni,
- corso on-line permanente presso la intranet aziendale sui contenuti del Decreto, del Modello e del Codice Etico,
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche attraverso la revisione del corso on-line disponibile sull'intranet aziendale,
- per il Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente incontri con i Responsabili delle U.O. e workshop in aula, con test o questionari finali volti a verificare l'apprendimento e le eventuali criticità delle tematiche trattate,
- per gli altri dipendenti informativa al momento dell'assunzione, corso di formazione

realizzato con modalità di corsi in aula con test o questionari finali volti a verificare l'apprendimento e le eventuali criticità delle tematiche trattate ovvero con modalità e-learning attraverso supporto informatico presso l'intranet aziendale ed aggiornato attraverso la collaborazione con l'OdV.

La formazione deve vertere sulla completa conoscenza e comprensione delle seguenti aree:

- il D.Lgs. 231/2001: i principi generali, i reati previsti (anche quelli di cui alla Legge n. 146/2006) e le sanzioni applicabili alla Società;
- i principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo;
- i poteri dell'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi nei suoi confronti;
- il sistema disciplinare;
- il sistema di segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing).

In alcuni casi, potranno inoltre essere tenuti corsi di formazione e informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Sulla base di quanto statuito nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, monitora l'esecuzione del piano di formazione ed informazione.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo e viene formalizzata mediante sottoscrizione del modulo di registrazione delle presenze (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning). I nominativi del personale formato sono inseriti in una banca dati a cura della Struttura Risorse Umane e Organizzazione.

## **6.2 Componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri**

L'Organismo di Vigilanza promuove, mediante la predisposizione di appositi piani comunicati all'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società, le attività di formazione ed informazione del Modello.

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D. Lgs. n. 231/2001 e ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 231/2001.

L'adozione del Modello e le sue successive integrazioni o modifiche di rilievo sostanziale sono comunicate a tutti i Dipendenti, i Fornitori, i Collaboratori e gli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, che contiene il Codice Etico di Gruppo ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la società.

### **6.3 Altri Destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.