



PARTE GENERALE

MOG 231

CREDITVISION SRL

1

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 regola il caso in cui le imprese possano essere ritenute responsabili di alcuni reati penali normalmente attribuibili solo alle persone fisiche. Dal momento che nel nostro ordinamento la responsabilità penale è personale, quella disciplinata dal D. Lgs. 231 del 2001 è definita come responsabilità “para-penale” o “amministrativa – penale”. Si parla, infatti, di colpa nell’organizzazione dell’azienda anziché di colpa della persona. I soggetti interessati da detta legge sono gli enti aventi personalità giuridica oppure le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Art. 5 D. Lgs. 231 del 2001: Responsabilità dell’ente.

L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o da una sua unità organizzativa, dotata di autonomia personale finanziaria o funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello/a stesso/a;
- da persone sottoposte a direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.



L'ente non risponde se le persone di cui sopra hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I requisiti affinché vi sia responsabilità dell'ente sono di due tipi: quello soggettivo e quello oggettivo.

Tra i requisiti soggettivi vi è:

- il tipo di ente, come individuato dall'art. 1;
- le persone che abbiano commesso il reato, che devono essere soggetti che coprono posizioni apicali o sottoposti a questi ultimi.

I requisiti oggettivi sono:

- la tipologia del reato la cui commissione può estendere la responsabilità all'ente;
- l'esistenza di una situazione di vantaggio o di interesse per l'ente.

È necessaria la presenza congiunta di entrambi questi elementi perché vi possa essere una contestazione all'ente.

Art. 6 D. Lgs. 231 del 2001: Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente.

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;



- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, 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.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- 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. ⁽²⁾

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. ⁽²⁾

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. ⁽²⁾

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). ⁽¹⁾

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

(1) Comma aggiunto dall'art. 14, co. 12, [L. 12 novembre 2011, n. 183](#).

(2) Comma inserito dall' art. 2, comma 1, [L. 30 novembre 2017, n. 179](#).

Art. 7. Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato e' stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
4. L'efficace attuazione del modello richiede:
 - a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
 - b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Questi due articoli (6 e 7) disciplinano, invece, le esimenti in base alle quali si può dimostrare che l'ente è estraneo ai fatti eventualmente commessi. Sulla base dell'art. 6, l'ente potrà provare la propria estraneità ai fatti commessi da soggetti apicali. L'ente dovrà dimostrare di aver messo in atto adeguati sistemi di prevenzione e di controllo e di aver vigilato sugli stessi. Sulla base dell'art. 7, invece, l'esimente potrà intervenire per reati commessi dai sottoposti. La pubblica accusa dovrà dimostrare l'inefficienza del modello organizzativo adottato dall'azienda.



In conclusione, i requisiti applicativi sono:

requisiti soggettivi:

- tipologia di ente soggetto al D. LGS. 231/2001;
- tipologia di persona soggetta al D. LGS. 231/2001: figure apicali e loro sottoposti;

requisiti oggettivi:

- tipo di reato la cui commissione può estendere la responsabilità all'ente (CC.DD. "REATI PRESUPPOSTO");
- esistenza di una condizione di interesse o un vantaggio per l'ente.

Affinché vi sia responsabilità dell'ente, devono incorrere contestualmente tutti e quattro i requisiti sopra riportati.

In caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale (dettaglio di quanto disposto dell'art. 6):

in questo caso va precisato che le condizioni esimenti devono essere dimostrate dall'ente, dal momento che l'accusa ne presume il coinvolgimento.

Si tratta inoltre di condizioni che devono tutte essere verificate.

I requisiti esimenti si realizzano se si dimostra di:

- aver messo in atto azioni di prevenzione di commissione del reato, quali:
 - **aver adottato un modello organizzativo di prevenzione e controllo;**
 - **averlo attuato;**
 - **aver vigilato sul suo funzionamento;**
- che la figura apicale che ha commesso il reato lo abbia fatto aggirando fraudolentemente il modello organizzativo;



- **che l'Organismo di Vigilanza abbia fatto il proprio dovere non attuando comportamenti omissivi o negligenti.**

Laddove invece il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto (art. 7), è la pubblica accusa a dover dimostrare che:

1. la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali, oppure
2. se esiste un modello organizzativo che preveda la direzione e la vigilanza da parte degli apicali sui sottoposti, che detto modello non risponda ai criteri di efficienza o che i meccanismi di direzione e vigilanza non abbiano funzionato.

A quanto sopra, si aggiungono altri due elementi che dovranno esservi per esimere l'ente da contestazioni:

- A. l'ente dovrà dimostrare che chi ha commesso il reato lo abbia fatto violando **in modo fraudolento** i meccanismi di gestione e di controllo del modello. Quindi dovrà provare che vi è stato un comportamento volontario fuori procedura che ha determinato una forzatura del sistema di controllo;
- B. l'ente dovrà dimostrare che non vi è stata omissione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I soggetti apicali eventualmente autori dei reati sono individuabili tramite i mandati e/o gli incarichi formali.

Tuttavia rivestono un ruolo anche coloro che agiscono sulla base di procedure, comportamenti o prassi aziendali non formalizzate in alcun documento, che vengono quindi definiti **“gli apicali di fatto”**.

Questi soggetti sono coloro che esercitano sull'ente congiuntamente la gestione ed il controllo, ossia un vero e proprio dominio sull'ente.



Ricopre questo ruolo, ad esempio, il socio di maggioranza non amministratore, ma che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate azioni.

I soggetti così brevemente individuati possono anche essere stati autori di un mero tentativo di commissione del reato affinché vi sia l'applicazione delle conseguenti sanzioni (Art. 26 – delitti tentati).

Le categorie di reato comprese nel D. LGS. 231 del 2001 e che possono avere rilievo per il caso di specie, in considerazione dell'attività svolta da CreditVision, sono le seguenti:

- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- reati societari;
- abusi di mercato;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- razzismo e xenofobia;
- reati tributari;
- dei delitti tentati.

Le sanzioni possibili sono genericamente previste dal legislatore all'art. 9 del D. LGS. 231 del 2001 e sono:



- Sanzione pecuniarie: commisurata per quote. 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 reati. L'importo della singola quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Si ha riduzione dell'importo della sanzione ove l'autore del reato abbia commesso il fatto nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio oppure ha ricavato un vantaggio minimo. Inoltre, si ha riduzione dell'importo ove il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità. Altri casi di riduzione si hanno quando l'ente ha risarcito integralmente il danno eliminando le conseguenze dannose o pericolose, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure, è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire il reato in questione. Articoli di riferimento: art. 10, 12 D. Lgs. 231/2001;
- Sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo le attività volte al regolare svolgimento del pubbliche servizio;
 - l'esclusione dea agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi con eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione si applica quando:

- l'ente ha tratto un profitto rilevante dal reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da persone sottoposte all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;



- in caso di reiterazione di illeciti.

Non si applicano quando:

- l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e non vi è stato vantaggio per l'ente oppure lo stesso era minimo;
- il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima dell'apertura del dibattimento:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose o si è adoperato in tal senso;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In generale, le sanzioni riguardano la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, considerando l'idoneità delle singole azioni a prevenire illeciti quali quello commesso.

Vi è la possibilità di applicare dette misure in via cautelare, ove vi sono gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede – art. 45 D. Lgs. 231/2001.

Ex art. 16 si ha interdizione definitiva dall'esercizio di attività quando:



- l'ente (o sua unità organizzativa) sia stabilmente utilizzato prevalentemente per la commissione o l'agevolazione della commissione del reato;
- l'ente abbia tratto un profitto rilevante e sia recidivo con l'intervento di già tre condanne alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive è reato autonomo ex D. Lgs. 231/2001 – ex art. 23.

Ove la misura interdittiva colpisca un ente che svolga attività di pubblico interesse o abbia un cospicuo numero di dipendenti, il Giudice può disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario giudiziale.

- La confisca: all'esito della condanna o nel caso in cui l'ente sia stato assolto per idoneità del modello e il reato sia stato commesso da soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero dispone per la confisca per equivalente (art. 19 D. Lgs. 231/2001);
- La pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando viene applicata all'ente una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 D. Lgs. 231/2001).

Le specifiche sanzioni, applicabili invece in riferimento ad ogni specifico reato commesso, sono previste dall'art. 24 all'art. 26 del D. LGS. 231 del 2001.

Come già anticipato, il requisito oggettivo per l'applicazione della responsabilità ex D. LGS. 231 del 2001 è la presenza in alternativa di un interesse o di un vantaggio per l'ente: è sufficiente che se ne verifichi una delle due perché vi sia la potenziale responsabilità dell'ente.

Obiettivo del legislatore è quello di prescrivere una sorta di comportamento virtuoso da parte delle persone fisiche che operano nell'azienda.

Il modello di comportamento che ne deriva potrà essere trascritto poi nel **codice etico** (una sorta di manuale di riferimento), che però avrà utilità pratica solo se calato all'interno dell'organizzazione aziendale e se vi sarà un modello di controllo sul rispetto delle regole contenute nello stesso



La fusione tra il modello comportamentale (codice etico) ed il meccanismo operativo ed organizzativo dà vita al modello di organizzazione e di gestione per il corretto comportamento delle persone.

Adottare un modello come quello richiesto dalla legge, quindi, significa calare il codice etico all'interno dell'organizzazione aziendale.

Quindi il modello:

- deve prevenire;
- deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (risk assessment);
- deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (vigilare sull'aspetto economico e patrimoniale di qualsiasi accadimento interessi l'ente, contabile o extracontabile che sia);
- deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- deve prevedere un “**Organismo di vigilanza**” (ODV) e gli opportuni meccanismi di flusso organizzativo da e verso lo stesso.
- In questo senso, dal punto di vista organizzativo si può affermare che più sono strutturate le procedure di controllo, più queste sono conformi alle prescrizioni del D. LGS. 231 del 2001 e più è bassa la possibilità che l'ODV si sia comportato in modo omissivo o negligente.

Condizioni esimente della responsabilità amministrativa



Ex art. 6 D. Lgs. 231/2001, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'ente non risponde quando dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello 231 oltre che di aggiornarlo, è affidato dall'OdV;
- i soggetti che hanno commesso il reato hanno aggirato fraudolentemente il modello 231;
- non vi è stato omessa o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Ove l'autore del reato sia un soggetto sottoposto, l'ente sarà considerato responsabile solo ove vi sia colpevole carenza nella direzione e nella vigilanza.

Alla luce di quanto sopra espresso, il modello 231 dovrà:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità di commissione dei reati;
- prevedere specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto di quanto indicato nel Modello 231.

Ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente grazie all'intervento dei Modelli 231, sono richiesti:

- una verifica periodica sulla sua concreta attuazione e osservanza;



- l'eventuale modifica in caso di violazioni emerse o in caso di mutamento nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un modello disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Reati commessi all'estero

Ex art. 4 D. Lgs. 231/2001, l'ente con la propria sede principale nel territorio dello Stato, può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

I requisiti esimenti nel caso di reato commesso da sottoposto (art. 7 D. LGS. 231 del 2001)

Necessaria è la presenza di un modello organizzativo esteso ai sottoposti, al fine di mandare esente l'ente da responsabilità.

Laddove questo non esista, l'ente dovrà –in questo caso con non poche difficoltà- mettersi in condizione di poter respingere le presunzioni indiziarie del PM. Quindi dovrà opporre le proprie procedure (più o meno formalizzate) per sostenere la sua estraneità alla condotta del sottoposto.

Ove invece il modello ci sia e preveda specifiche procedure di direzione e vigilanza da parte degli apicali sui sottoposti, ciò stesso potrà sempre garantire l'esclusione di questi ultimi dai processi decisionali aziendali e quindi potrà rendere l'ente impermeabile alla loro condotta –ovviamente purchè correttamente attuato-.

I sottoposti solitamente sono coloro che, inseriti nel tessuto aziendale, risultano privi di potere decisionale (non hanno deleghe e non gestiscono il potere). Sono solitamente figure responsabili dell'esecuzione di un'attività all'interno di un processo, sotto la direzione e/o la vigilanza degli apicali.

Pertanto, alla luce dell'art. 7 del D. LGS. 231 del 2001, il modello dovrà prevedere misure idonee:

- a prevenire la commissione del reato (attività di direzione);
- a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio;

Inoltre il modello:

- dovrà funzionare in modo da richiedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando si scoprono violazioni del medesimo o vi siano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;



- dovrà prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

Vi sono quindi due tipologie di modello che possono essere predisposte.

Il primo è un modello base: è infatti possibile progettare un modello di organizzazione per gli apicali che preveda semplici procedure di direzione e vigilanza sull'attività prestata dai sottoposti.

Il secondo è un modello complesso, più incisivo: in questa tipologia il modello previsto per le figure apicali, completo di tutti i sistemi di controllo e prevenzione, viene esteso anche ai sottoposti. In questo caso il sottoposto che non ha poteri delegati diventa un prolungamento organizzativo dell'apicale, e si trova nelle condizioni oggettive di non potere né violare il modello né eludere la vigilanza.

Per la propria situazione peculiare, la CREDITVISION SRL necessita di un modello organizzativo complesso.

2

LA CREDITVISION SRL

Premessa

La CreditVision Srl presta servizi nel settore delle informazioni ed indagini commerciali, nel settore delle investigazioni e della sicurezza. È munita di licenza investigativa, il cui titolare è il Presidente del Consiglio di Amministrazione e socio di maggioranza, Dott. Francesco Federico. Pertanto può svolgere attività di investigazione, antitaccheggio, televigilanza, vigilanza e portierato.

Attività principale della società è quella di ricerca ed indagini di mercato in tutti i settori produttivi, nonché del recupero del credito per conto di terzi soggetti.

IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

Il sistema di amministrazione è pluripersonale collegiale.

L'organo amministrativo è il Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da n. due componenti ed in particolare:

- Francese Federico, quale Presidente del Consiglio di Amministrazione e A.D., consigliere e rappresentante dell'impresa;
- Giorgia Piva quale Consiglieria.

I soci della CreditVision sono: Francese Federico (socio di maggioranza); IVI Investimenti S.r.l., che fa capo a Vincenzo Francese, solo socio di capitali al 40%.

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana, l'organizzazione della Società, improntata a un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, si caratterizza per la presenza di:



- un Consiglio di Amministrazione incaricato di provvedere in ordine alla gestione aziendale;
- un Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Si occupa altresì di revisionare l'attività di bilancio e relazionare l'operato fatto;
- un'Assemblea dei soci, che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra cui la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

L'attività di revisione legale dei conti è assolta dal Collegio Sindacale, i cui componenti (sia effettivi che supplenti) sono anche revisori contabili, iscritti negli appositi registri.

IL SISTEMA NORMATIVO AZIENDALE

Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche "SNA") è un *framework* di riferimento adottato dalla Società per promuovere la gestione univoca e omogenea, a livello aziendale, dei documenti normativi e delle informazioni documentate dei Sistemi di Gestione, attraverso la definizione delle regole di redazione degli strumenti normativi aziendali.



Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato. In particolare, il Sistema Normativo Aziendale definisce la gerarchia delle classi documentali e i relativi livelli di approvazione. Il SNA definisce, altresì, le attività di verifica dei documenti normativi in fase di redazione degli stessi, prevedendo verifiche specialistiche al fine di accertare che il documento sia adeguato rispetto a specifici ambiti. Tra le verifiche specialistiche è inclusa l'analisi sull'adeguatezza dei principi di controllo formalizzati all'interno del documento a presidio delle attività a rischio individuate nel presente Modello 231.

CODICE ETICO E POLITICHE DI GRUPPO

Nel Codice Etico di CreditVision Srl, diffuso a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i fornitori e collaboratori sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto, nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituisce un elemento



fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Le politiche adottate da CreditVision Srl di seguito elencate, disciplinano i principi generali, gli obiettivi e le modalità di gestione, rafforzando i principi posti nel Codice Etico:

- la Politica Integrata della Società, che definisce e documenta l'impegno della Società verso tutti i suoi Stakeholder al rispetto puntuale delle norme vigenti e dei principi generali;
- la Politica Aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, espressione dell'impegno dell'Azienda nel promuovere la salvaguardia dei Diritti Umani, sia nell'interesse delle persone che collaborano con la società, sia di quelle facenti parte della comunità in cui opera;
- la Policy Diversity and Inclusion, che documenta la primaria importanza per il Gruppo dell'incentivazione dello sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità, nonché l'impegno di CreditVision nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali, improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone;
- la Politica di Sostenibilità Ambientale che sancisce l'impegno di CreditVision nel promuovere la tutela dell'ambiente lungo tutta la sua catena del valore;
- la Politica sulle Iniziative per la Comunità, che rafforza il ruolo dell'Azienda ai fini di contribuire al soddisfacimento delle necessità del contesto socio-economico in cui opera e delle collettività di riferimento, ponendo, in tal senso, attenzione a tutte quelle categorie di persone più vulnerabili.

Accentramento ed esternalizzazione di attività

In un'ottica di miglioramento e massima efficienza, CreditVision ha organizzato internamente la propria attività in **due unite di riferimento**:

- **INFORMAZIONI COMMERCIALI PER IL RECUPERO DEL CREDITO**, con l'obiettivo di intervenire nell'ambito del recupero credito con una fase preventiva, volta a valutare l'affidabilità di imprese e privati, sia in ottica di partnership commerciali, sia in riferimento alle analisi della solidità (indagini tendenzialmente volte alla valutazione a lunga durata). È prevista altresì l'eventuale procedura per il recupero del credito, con indagini sviluppate per individuare le informazioni anagrafiche e patrimoniali relative al debitore, sia esso una persona fisica o giuridica;
- **INVESTIGAZIONI**, consistente nelle attività di investigazione privata, anche con finalità di tutela dei diritti in sede giudiziale e stragiudiziale;

Inoltre, CreditVision si avvale del supporto di partnership e collaborazioni con:

- Business Defence Srl;
- Cr Investigazione Srl;
- Eureka Srl;
- Genio Business Srl;
- Innolva;
- Cosmos Srl tutela del credito;
- I repute Srl;
- Istituto Diana Srl;
- Sole Investigazioni Srl;
- Infocamere Scp;
- Visit Defence;
- PolInform Srl;
- Value Tracing Srl;



- Tecno Invest.

Le attività di monitoraggio sui contratti di servizio/disciplinari esecutivi sono regolate all'interno di specifici presidi aziendali, che definiscono i seguenti principali aspetti:

- ruoli e responsabilità nell'ambito delle attività di supervisione del contratto;
- standard minimi obbligatori per la gestione delle attività in *outsourcing*;
- modalità di controllo e monitoraggio continuo sulle attività affidate in *outsourcing*.

3

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CREDITVISION SRL

FINALITÀ DEL MODELLO 231

CreditVision Srl si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

CreditVision Srl, in linea con il proprio obiettivo aziendale volto al perseguimento di una crescita responsabile, è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali grazie al contributo dei propri membri, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri *partners* e del lavoro dei propri dipendenti.

CreditVision Srl è pertanto consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partners* commerciali.



Il presente Modello 231 ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, la Società ha tenuto presente sia le prescrizioni del Decreto 231 e gli orientamenti giurisprudenziali in materia, sia le Linee Guida e le *best practices* consolidate.

La Società ha l'obiettivo di mantenere alto il proprio impegno profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governante*, caratterizzato da elevati *standard* etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

In quest'ottica, la Società desidera perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico della stessa, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa condanna da parte di CreditVision Srl di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;



- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- integrare i contenuti del Modello 231, a seguito dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove categorie di reatipresupposto;
- tener conto degli orientamenti della giurisprudenza, di merito e di legittimità, che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;
- recepire l'evoluzione delle *best practices* e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'evoluzione del *business* e degli assetti organizzativi della Società.

DESTINATARI

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di CreditVision Srl, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche i "Destinatari").

Per Linee Guida si intendono, a titolo esemplificativo:

- Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria (aggiornate)
- Documento "Privacy e recupero crediti" redatto dal Garante della protezione dei dati personali, con relative modifiche successive all'introduzione del GDPR.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato;
- la struttura e la governance della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali contengono una descrizione relativa alle:

- diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da CreditVision Srl;
- attività sensibili;
- regole comportamentali e principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.

PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico - sociali cui la stessa si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno di CreditVision è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità. In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi a quelli di CreditVision Srl;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale, sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di CreditVision Srl si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità, in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;



- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Società, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali, sviluppati da CreditVision Srl nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 ("attività sensibili"), mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;
- predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi, in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;



- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali, volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi del Codice Etico della CreditVision e, più in dettaglio, enunciati nel presente Modello;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti appunto di vigilanza sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello, ai sensi dell'art. 6, punto b), del D. Lgs. 231;
- previsione e attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello, nonché sulle regole comportamentali valide per tutti i livelli aziendali;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di CreditVision Srl e delle responsabilità organizzative formalizzate, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le *attività sensibili* rilevanti per la Società.



A tal fine, la Società effettua un'approfondita e capillare analisi (*risk assessment*), finalizzata ad identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto, ai sensi del Decreto 231, e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

Tale analisi dei rischi – i cui risultati sono oggetto di periodico aggiornamento – è svolta dalla funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, anche attraverso l'adozione di una metodologia che favorisca l'integrazione e la comparabilità dei risultati con riferimento ai diversi ambiti di compliance rilevanti per la Società. I risultati delle attività sono presentati all'OdV per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi - reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell'apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, in coerenza con il sistema normativo interno.

PRINCIPI DI CONTROLLO

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

PRINCIPI DI CONTROLLO GENERALI

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

- *Norme comportamentali:*
 - definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all'interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.
- *Definizioni di ruoli e responsabilità:*
 - definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell'ambito della regolamentazione, resa disponibile all'interno dell'organizzazione.
- *Protocolli e norme interne:*
 - regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di



- svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.
- *Segregazione dei compiti:*
- separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chiesegue, chi controlla e chi autorizza;
 - segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- *Poteri autorizzativi e di firma:*
- definizione di un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano, impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
 - coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
 - coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
 - previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;
 - definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
 - individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate;
 - individuazione, nell'ambito del processo di attribuzione delle deleghe:
 - della posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - dell'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - dei limiti di spesa attribuiti al delegato;



- attribuzione delle deleghe secondo i principi di:
 - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;
 - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni;
- *Attività di controllo e tracciabilità:*
 - formalizzazione, nell’ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
 - adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l’inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore; archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
 - ricostruibilità della formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - previsione di adeguate attività di monitoraggio, da parte delle funzioni aziendali, in coerenza con le loro responsabilità organizzative, mantenendo evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
 - adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione (o di un suo segmento) al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l’impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
 - archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l’attività della Società e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
 - l’accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale od



organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

REGOLE COMPORTAMENTALI

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, le politiche e le procedure di CreditVision. In particolare, il presente Modello individua all'interno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto *ex D. Lgs. 231/2001*.

PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI

Il presente Modello ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili, identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo-procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.



4.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) **IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di CreditVision sarà composto da tre membri, di cui due esterni alla Società e uno interno.

I componenti esterni dell'OdV, uno dei quali con funzioni di Presidente, sono individuati in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

Il componente interno dell'OdV, in ottica di garantire la continuità d'azione dell'Organismo medesimo, è individuato tra i responsabili delle funzioni aziendali cui non siano conferiti ruoli gestionali o comunque operativi e che presentino adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità.

I membri dell'OdV sarà nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV, che hanno efficacia immediata.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno. Si avvale, inoltre, della funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, che supporta l'operatività dell'OdV, anche in ottica di assicurare la costante interlocuzione con le strutture aziendali di riferimento, per lo svolgimento degli approfondimenti e delle verifiche ritenute necessarie.

Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione ai reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione ai reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o dei doveri dell'OdV
- È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, per il componente interno, del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano

contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti, sentitigli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti dalla funzione Controllo Interno, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che

essi vengono inviati al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Comitato Controllo e Rischi della Società.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del continuo accesso al sistema di procure e deleghe conferite al personale dipendente, l'OdV farà riferimento alla banca dati aziendale, tramite cui viene gestita l'archiviazione e l'aggiornamento dei documenti.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento degli stessi l'OdV si riunisce, di norma, una volta ogni bimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza sancisce, inoltre, che l'oggetto di tali sedute sia riportato all'interno di appositi verbali, i quali sono conservati secondo le modalità previste dal Regolamento stesso.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV, tramite le funzioni Controllo Interno e Revisione Interna di CreditVision, predispose un Piano Annuale di verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni, sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV, e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio Sindacale. In particolare:

- *su base continuativa*, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- *su base semestrale*, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche attraverso un *report* sull'attuazione del Modello, nonché riportando le informazioni rilevanti e di carattere generale in merito all'adozione del Modello Organizzativo da parte delle eventuali società controllate.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche. Inoltre sono promossi incontri specifici tra l'OdV e il Collegio Sindacale, finalizzati allo scambio di informazioni sulle tematiche di comune interesse.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischio potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello 231 deve soddisfare, la previsione di flussi



informativi in adempimento agli “*obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli*”.

Devono essere tempestivamente trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Banca d’Italia, Consob, AGCOM), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione dalle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell’organigramma aziendale;
- notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all’Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231 fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;



- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all'OdV flussi informativi periodici e "ad hoc", sulla base di specifiche linee guida aziendali. Tali flussi possono essere integrati da incontri specifici con funzioni/figure deputate all'attività di controllo, quali, ad esempio, il Servizio Prevenzione e Protezione ex D. Lgs. 81/08.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) – VEDERE ANCHE CAPITOLO 10 – PROTOCOLLO GENERALE WHISTLEBLOWING -

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practices*, CreditVision si sta dotando di un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere dipendenti e membri degli organi sociali della Società, nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con CreditVision (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Grazie a tale sistema, il personale dipendente ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i canali di comunicazione istituiti dalla Società in conformità alle disposizioni di cui alla L. n. 179 del 30 novembre 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità*" e disciplinati dalla Linea Guida di Segnalazione delle Violazioni (*Whistleblowing*):

- il "*Portale Segnalazioni - Whistleblowing*", che sarà indicato nell'apposito protocollo,



e, salvo modifiche che saranno ivi indicate, sarà accessibile dal sito internet istituzionale www.creditvision.it e dalla intranet aziendale;

oppure

- la posta tradizionale, all'indirizzo: Comitato Whistleblowing, Viale Europa n. 190 - 00144 Roma (solo in caso di indisponibilità del predetto portale).

In tutte le fasi dell'attività di gestione delle segnalazioni è ovviamente garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, *con protocolli sicuri*. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e non in forma anonima, e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalla citata Linea Guida di Segnalazione delle Violazioni (*Whistleblowing*). Tale Linea Guida potrà prevedere la costituzione di un Comitato Whistleblowing – comitato interfunzionale con un Presidente esterno a CreditVision – cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni trasmesse per il tramite dei suddetti canali dedicati.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti



ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing.

L'OdV riceve, inoltre, da parte del Comitato Whistleblowing, un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.

5.

SISTEMA SANZIONATORIO

PREMESSA

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società. Quanto sotto descritto è complementare al documento relativo al Sistema Disciplinare, cui si rimanda per ulteriori esemplificazioni/dettagli.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile – in base a quanto indicato al comma precedente – come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;



- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con



- l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate



affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Società, di Soci in Società ed enti partecipati dalla Società, di Fornitori di beni e servizi e *Partner*, delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'OdV.

6.

SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

E

DIFFUSIONE DEL MODELLO

La funzione Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con l'OdV, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con l'OdV, ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- *management aziendale*: vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono state individuate in coerenza con il citato Decreto;
- *tutti i dipendenti*: sono destinatari di formazione, erogata anche in modalità *online*, che prevede, tra l'altro, l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata da Risorse Umane e Organizzazione al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, Risorse Umane e Organizzazione valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di

aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti il Modello, si prevede:

- *tutto il personale*: specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231. Inoltre viene favorito l'accesso - il più capillare possibile – alla sezione dedicata al Modello, all'interno del portale intranet aziendale;
- *risorse neoassunte*: anche eventuale consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico del Gruppo CreditVision e della Politica Integrata di Gruppo, nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione del Modello Organizzativo da parte della Società, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale intranet aziendale;

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che CreditVision si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico, della Politica Integrata e della Politica in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani e si impegnano a rispettarli.

7.

Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato di CreditVision Srl la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne, sulle quali fornisce apposita informativa al Consiglio di Amministrazione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In merito, l'OdV si avvale, in particolare, del supporto della funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/ Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, che cura le attività funzionali all'aggiornamento del Modello Organizzativo, monitorando le evoluzioni normative ed il contesto aziendale.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV.

8.

Delitti tentati e delitti commessi all'estero

- Delitti tentati

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati. Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.



- **Delitti commessi all'estero**

In base al disposto dell'Art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere in relazione a reati -contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'Art. 5, comma 1, del Decreto (*“a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*);
2. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
3. l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli Artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



9.

Reati Transnazionali - Articoli 3 e 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146.

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati: reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146, Art. 10).

L'Art. 3 della Legge 146/2006 definisce reato transnazionale come *“il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:*

- a) sia commesso in più di uno Stato*
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato*
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato*
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”.*

Sono reati transnazionali (sempre che assumano i caratteri della transnazionalità di cui sopra):

- (a) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e del testo unico di cui al D. Lgs. 25 Luglio 1998, n. 286)
- (b) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 Gennaio 1973, n. 43)
- (c) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti psicotrope (Art. 74 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 Ottobre 1990, n. 309)
- (d) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- (e) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)



- (f) associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- (g) associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

L'art. 10 prevede e disciplina la Responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo citato, al comma 1, prevede che *“In relazione alla responsabilità amministrativa degli enti per i reati previsti dall'art. 3, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti”*. Prosegue precisando che nel caso di commissione dei reati elencati nel punto precedente, *“si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote”*.

Nei casi in cui, per i reati sopra elencati, si addivenisse ad una pronuncia di condanna, *“si applicheranno all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non inferiore ad un anno.*

Se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato unicamente per commettere o agevolare la commissione dei reati sopra indicati, oppure questo sia lo scopo prevalente seppure non l'unico, si applica la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività di cui all'art. 16 c. 3 del D. Lgs. 231/2001.

Nel caso relativo ai reati di cui al traffico di migranti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a mille quote. Nel caso in cui, per il reato appena citato, intervenisse sentenza di condanna, si applica all'ente la sanzione interdittiva ex art. 9 c. 2 D. Lgs. 231/2001 per una durata non superiore a due anni.

Infine, nel caso in cui venissero commessi reati concernenti intralcio alla giustizia ex artt. 377 – bis e 378 c.p., si applica la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.

Agli illeciti amministrativi previsti dall'art. 10 della legge n. 146/2006, si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 231/2001.

10.

PROTOCOLLO GENERALE WHISTLEBLOWING

La tutela *whistleblower*, regolata dal D. Lgs. n. 24/2023, rientra tra le misure generali di prevenzione della corruzione e comprende la programmazione di iniziative per la sensibilizzazione e formazione del personale, al fine di divulgare gli obiettivi dell'istituto della whistleblowing stessa e la procedura del suo utilizzo (comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale internet).

L'applicazione della disciplina prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 è estesa anche ai soggetti pubblici, qui non analizzati trattandosi di protocollo destinato a soggetti privati.

Oggetto delle segnalazioni

Per le aziende che adottano modelli 231/2001 con numero di dipendenti inferiore a cinquanta, l'oggetto della segnalazione potrà essere **solo** la violazione dei modelli 231/2001 oppure condotte illecite in violazione dei reati presupposto. In questo contesto, le segnalazioni potranno essere effettuate solo attraverso canale interno (di cui si parlerà in seguito).

Rientrano nell'oggetto della tutela anche gli indizi sintomatici di una presunta commessa violazione, oltre che condotte volte ad occultare le violazioni quali distruzioni di documenti.

Sono, quindi, escluse le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.



Sono anche escluse le segnalazioni regolate da specifiche disposizioni nazionali od europee (vedasi, ad esempio, la disciplina relativa all'antiriciclaggio).

Infine, non sono comprese le segnalazioni in violazione della sicurezza nazionale, degli appalti relativi a difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto dell'U.E.

NON rientrano mere irregolarità, quali comportamenti impropri di un funzionario, che non sfociano in illeciti.

Soggetti giuridici devono adottare la disciplina ex D. Lgs. 24/2023

Nel settore privato, le disposizioni del decreto legislativo 24/2023 si applicano:

- a) Enti privati che abbiano avuto almeno 50 dipendenti nell'ultimo anno (media di lavoratori);
- b) per gli enti privati che non hanno raggiunto 50 dipendenti, ma che hanno adottato modelli organizzativi di gestione;
- c) per gli enti che operano nei settori indicati dal D. Lgs. 24/2023, Parte I.B e II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 stesso (Soggetti che operano nel settore di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo; settore di sicurezza dei trasporti; settore di tutela dell'ambiente) ed in particolare operanti nei mercati finanziari, per i quali opera l'obbligo della vigenza della normativa antiriciclaggio e contro il finanziamento al terrorismo, oltre a chi opera nel settore dei trasporti;
- d) per gli enti che nell'anno precedente hanno avuto una media di più di 249 lavoratori (termine di adeguamento alla disciplina scaduto il 15 luglio 2023).

Definizioni

Ai fini di quanto disciplinato nel decreto n. 24/2023, si intendono per:



a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali ulteriori rispetto a quelli espressamente previsti dal presente paragrafo;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ulteriori rispetto a quelli espressamente previsti dal presente paragrafo;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto (*) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (**) , seppur non indicati nell'allegato al decreto n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;



6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante, o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, intrattiene un rapporto giuridico. Il riferimento è di aziende che nell'anno precedente a quello di riferimento hanno avuto una media di cinquanta lavoratori oppure tutti i lavoratori (non necessariamente dipendenti, anche autonomi / collaboratori / fornitori) che nel contesto lavorativo sono entrati in contatto con informazioni di violazioni. Rilevano altresì elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. La norma parla di informazioni di violazioni che devono riguardare comportamenti, atti, omissioni di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, inteso in modo ampio. Quello che rileva è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente in cui lavora, relazione qualificata che deve riguardare l'attività lavorativa e professionali presente o passata;
- c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna appositamente creato;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al prosieguo;
- f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;



- h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all' interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti interni ad aziende sottoposte al controllo pubblico ex art. 2359 c.c. /società in house/organismi di diritto pubblico o concessionari di pubblico servizio; lavoratori subordinati; lavoratori autonomi nonché titolari di rapporti di collaborazione; liberi professionisti; volontari o tirocinanti; azionisti o soggetti con funzione di amministrazione / direzione / controllo / vigilanza / rappresentanza. La tutela comprende il caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, oppure ci si trovi nella fase del periodo di prova o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Trattasi quindi di un contesto attraverso il quale, indipendentemente dalla natura delle attività svolte, una persona acquisisca informazioni sulle violazioni, le cui segnalazioni potrebbero rischiare di fargli subire ritorsioni;
- l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- m) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;



o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. si occupano di quanto disciplinato nella parte I.B e II dell'allegato al D. Lgs. 24/2025 (Soggetti che operano nel settore di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo; settore di sicurezza dei trasporti; settore di tutela dell'ambiente);
3. sono soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori, mentre, sulla base di quanto sopra, sono compresi i fornitori.

Ambito di applicazione soggettivo

Il soggetto principalmente tutelato all'interno della disciplina della Whistleblowing è il segnalante, considerando tale la persona fisica che effettua la segnalazione (o la

divulgazione pubblica) delle informazioni relative alle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possono essere: lavoratori subordinati; lavoratori autonomi; lavoratori/collaboratori di fornitori; liberi professionisti / Consulenti/ volontari / tirocinanti; azionisti; persone con funzione di amministratore, direttore, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'azienda. Le altre posizioni considerate dal D. Lgs. n. 24/2023 sono essenzialmente soggetti che sono in rapporti temporanei con ente/ non hanno rapporti giuridici / hanno avuto un rapporto poi cessato: non per forza lavoratori dipendenti, l'importante è che le informazioni siano state acquisite nel processo di selezione e precontrattuale / nel periodo di prova / in corso del rapporto di lavoro / successivamente alla cessazione del rapporto. Sono esclusi dai soggetti che possono effettuare la segnalazione ex D. Lgs. 24/2023 i clienti.

I canali tramite i quali effettuare le segnalazioni

Il canale previsto è il canale interno, considerando in questo senso le modalità indicate direttamente dall'azienda tramite i quali i potenziali segnalanti possono inviare le proprie segnalazioni. Le aziende, previo coinvolgimento delle rappresentanze e organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D. Lgs. n. 81 del 2015, devono quindi attivare il proprio canale interno per le segnalazioni. La creazione del canale è atto organizzativo comprendente, oltre alla descrizione della procedura, l'identificazione del ruolo e dei compiti assegnati al gestore delle segnalazioni, la specifica dell' indicazione delle modalità e dei termini di conservazione. I canali attivati devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalatore, facilitatore, eventuali altre persone coinvolte), del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa

relativa. Il mancato inserimento del canale dedicato alle segnalazioni “*Whistleblowing*” può portare all’erogazione di sanzioni da parte di ANAC.

Ex art. 4 D. Lgs. 24/2023, i canali interni sono: - la segnalazione scritta; - la segnalazione orale; - l’incontro in presenza. Per l’azienda è obbligatorio garantire le tre possibilità, in modo che sia il segnalante a percorrere il canale preferito.

La segnalazione scritta può essere, a sua volta, compiuta tramite strumenti informatici: l’azienda deve avere una piattaforma dedicata attraverso la quale il segnalante presenterà la propria segnalazione. La piattaforma dovrà essere garante della riservatezza dell’identità del segnalante, quindi dovrà essere crittografata. In alternativa, la segnalazione scritta potrà essere fatta con gli strumenti cartacei: in una busta chiusa indirizzata al gestore, con la specifica di “*RISERVATA al gestore della segnalazione*”, all’interno della quale vengono inserite altre due buste chiuse, una contenente la segnalazione e l’altra contenente l’identità del segnalante.

La segnalazione orale può essere fatta o tramite una linea telefonica dedicata, oppure tramite un sistema di messaggistica vocale (meglio se dotato di distorsore vocale). In questo caso, il gestore della segnalazione dovrà fare la trascrizione della segnalazione che poi andrà sottoscritta dal segnalante.

Va attivato un sistema di conservazione adeguato e crittografato.

Infine, vi è la possibilità che il segnalante richieda un incontro in presenza con il gestore delle segnalazioni. La fissazione del relativo incontro deve avvenire, da parte del gestore, in tempi ragionevoli. In questo caso, il gestore della segnalazione dovrà procedere con il resoconto dell’incontro che poi andrà sottoscritto dal segnalante stesso.

La segnalazione vera e propria è oggetto di protocollazione in apposito registro compilato e ad uso del gestore.

In ultima analisi, permane la possibilità di denuncia all’autorità pubblica.

Il gestore dei canali di segnalazione

Il gestore delle segnalazioni deve essere un soggetto imparziale ed indipendente, che gode di una propria autonomia rispetto all'azienda le cui segnalazioni sono riferite. Può essere un soggetto già interno all'azienda: Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza (quando presente, obbligatoriamente il ruolo di gestore delle segnalazioni è ricoperto da detti soggetti); OdV; Internal Audit; Altra persona /ufficio interno dedicato, ma autonomo dalle decisioni aziendali. Se, invece, si opta per un soggetto esterno all'azienda, questo deve avere la caratteristica dell'autonomia e deve munirsi di personale specificatamente formato. Nel momento in cui viene nominato il gestore delle segnalazioni, la scelta deve essere motivata dal punto di vista dell'imparzialità e dell'indipendenza.

Nelle realtà più piccole, la tendenza è quella di far ricoprire il ruolo di gestore delle segnalazioni dall'OdV. Laddove ciò non si verificasse, l'OdV dovrà comunque ricevere immediata informativa sulle segnalazioni rilevanti in termini di 231 (per partecipare o comunque seguire l'andamento dell'attività di controllo); un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni anche con il modello 231.

Laddove il soggetto individuato sia un soggetto esterno, i rapporti dovranno essere disciplinati da appositi contratti di servizio con l'inclusione di specifici livelli di servizi e di controllo.

È possibile che la segnalazione intervenga in una realtà che comprende già, in sé, altri canali per altre segnalazioni. In questo caso, è possibile vi sia una sovrapposizione dei ruoli a patto che venga fatta particolare attenzione a chi si occupa del controllo delle altre segnalazioni.

Nel caso in cui una segnalazione Whistleblowing venisse inoltrata ad un soggetto

diverso dal gestore della segnalazione, questo non deve prenderne visione e deve recapitare la segnalazione al titolare entro sette giorni. Ove succedesse, invece, che il gestore delle segnalazioni Whistleblowing ricevesse una segnalazione che andrebbe inoltrata ad altro canale, questo deve darne comunicazione al segnalante indicandogli anche a chi inoltrarlo, per poi procedere con l'archiviazione (ai fini Whistleblowing) della segnalazione stessa.

Adozione di una procedura di gestione

L'azienda deve dotarsi di una procedura di gestione delle segnalazioni conforme a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 D. Lgs. n. 24/2023.

La suddetta procedura va divulgata in azienda e resa accessibile dall'utenza tramite la pubblicazione all'interno del proprio sito internet.

Deve prevedere:

- la descrizione di chi può effettuare le segnalazioni;
- la descrizione di cosa è possibile segnalare;
- l'indicazione del soggetto a cui effettuare le segnalazioni;
- la descrizione di come effettuare la segnalazione;
- la descrizione di come sarà gestita la segnalazione;
- le specifiche di come verrà gestita la segnalazione anonima, se prevista dalla società;
- l'indicazione delle condizioni e delle modalità per compiere le segnalazioni esterne;
- le condizioni per la divulgazione pubblica e le tutele previste;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori;

- le sanzioni interne in caso di inosservanza;
- la specifica del trattamento dei dati personali.

Cosa deve contenere la segnalazione

Deve essere il più possibile circostanziata:

- indicare quando e dove la violazione si è verificata;
- descrivere il fatto segnalato;
- indicare elementi che permettono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione.

Non deve avere ad oggetto questioni personali.

È necessario inoltre fornire elementi che diano fondatezza a quanto viene segnalato, con documentazione allegata. Indicare altresì altri soggetti che potenzialmente conoscono i fatti.

Le segnalazioni devono specificare che ci si vuole avvalere della riservatezza e godere di tutte le tutele previste per legge nel caso di Whistleblowing.

Se l'azienda lo prevede, le segnalazioni anonime vengono trattate ugualmente a quelle ordinarie con fonte nota (appartenente o meno al sistema Whistleblowing a seconda delle determinazioni dell'azienda), compresa la tutela per il segnalante laddove successivamente identificato.

Una volta ricevuta la segnalazione, va garantita la tutela della riservatezza, ex art. 12 D. Lgs. 24/2023, del segnalante, del facilitatore e della persona coinvolta o delle più persone coinvolte nella segnalazione. Bisogna quindi garantire la tutela da eventuali ritorsioni nonché la limitazione di eventuali responsabilità.

Vige il divieto di rinunce e transazione su diritti e mezzi di tutela, che hanno valore solo se compiute in sede protetta (giudiziarie, amministrative e sindacali).

La tutela della riservatezza serve per garantire il segreto sull'identità del segnalante. In particolare,

NON è possibile rivelare l'identità del segnalante salvo il consenso dello stesso, dato anche a persone diverse dal gestore. L'uso dell'identità avverrà nel rispetto dei limiti imposti da codice di procedura penale (riserbo istruttorio), nanti la Corte dei Conti dove l'identità può essere conosciuta solo all'esito dell'istruttoria nonché nei procedimenti disciplinari dove l'identità potrà essere svelata solo dietro consenso del segnalante stesso.

Gli ulteriori casi in cui vi può essere divulgazione dell'identità del segnalante si hanno quando detta informazione appare necessaria per la difesa del soggetto oggetto di segnalazione (per i procedimenti disciplinari, possibile rivelare l'identità del segnalante quando ciò è necessario alla difesa del segnalato mentre per gli altri eventuali procedimenti si potrà rivelare l'identità delle altre persone coinvolte solo ove dette informazioni siano necessarie per il segnalato). Nel caso in cui venga comunicata l'identità del segnalante, il gestore deve prima inviargli una comunicazione scritta dove specifica le ragioni della rivelazione.

Laddove il segnalante non dia informazioni sulla propria identità, la relativa segnalazione verrà trattata come segnalazione anonima, ove previsto dall'azienda.

I MEZZI di TUTELA della riservatezza prevedono l'uso di sistemi informatici coperti da crittografia/dalle garanzie in caso di segnalazione orale (con previsione, ad esempio, dell'uso di distorsore vocale e vincolo di riservatezza salvo espresso consenso); sottrazione della segnalazione e documentazione da quella oggetto di accesso ex art. 22 l. 241/1990 ed ex art. 5 D. Lgs. 33/2013; rispetto della privacy come protezione del dato personale.

Vengono tutelati anche gli indizi da cui si evince l'identità.

Ove vi sia violazione dell'obbligo di riservatezza, sia riferita al segnalante sia agli altri soggetti coinvolti, l'ANAC potrà applicare delle sanzioni.

La persona segnalata può essere sentita anche con procedimento cartolare. Ha diritto di essere informata solo nell'ambito del procedimento avviato nei suoi confronti dopo la conclusione della gestione della segnalazione e ove il procedimento sia fondato (in tutto o in parte) sulla segnalazione fatta a suo carico.

Sarà tutelato anche il facilitatore o la persona coinvolta nella segnalazione al fine di evitare che dette posizioni subiscano effetti negativi della segnalazione. Va evidenziato che nel caso di segnalazione ad AG, le persone diverse dal segnalante devono essere comunicate all'AG stessa che dovrà poi compiere indagini.

Quindi, le condizioni per applicare la tutela sono: la convinzione ragionevole che quanto segnalato sia vero; la segnalazione fatta nel rispetto della legge; consequenzialità tra la segnalazione e le condotte ritorsive; NON si deve trattare di meri sospetti o voci di corridoio; NON hanno rilievo le ragioni di carattere personale che hanno portato alla segnalazione.

Si evidenzia, inoltre, che, ai fini della protezione, non hanno rilievo i motivi che hanno indotto la persona a fare la segnalazione.

Il soggetto interessato deve dare prova di FUMUS della minaccia o della condotta. È poi onere dell'altro soggetto (quello che ha posto in essere le condotte) dare prova dell'estraneità dei fatti rispetto alla segnalazione.

Le tutele sono riconosciute anche a chi non ha ancora certezza di effettivo accadimento di fatti segnalati. NON trovano tutela i segnalanti condannati (anche con sentenza non definitiva) a calunnia / diffamazione, reati commessi con la segnalazione o condanna a responsabilità civile per aver dato informazioni false con dolo o colpa grave. È prevista, in questo caso, anche la sanzione disciplinare del segnalante. Nei casi in cui in primo grado è

intervenuta una sentenza di condanna, il segnalante potrà godere della tutela solo a seguito del passaggio in giudicato della sentenza che esclude la responsabilità o civile o penale, oppure nel caso in cui vi sia archiviazione oppure dove si accerti solo la colpa lieve del segnalante.

La tutela dalle ritorsioni, ex artt. 17 e 19 del D. Lgs. n. 24/2023.

Termine ritorsione va inteso in senso ampio, considerando qualsiasi comportamento, atto o omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il danno ingiusto derivante dalla ritorsione deve essere in stretta connessione con la segnalazione fatta.

Nel D. Lgs. 24/2023, all'art. 17, sono elencate le ipotesi di ritorsione, in una lista più ampia della precedente ed in ogni caso non esaustiva:

- a) *“il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- b) *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
- c) *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
- d) *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
- e) *le note di merito negative o le referenze negative;*
- f) *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
- g) *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
- h) *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*



- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;*
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;*
- n) l' inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l' impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore onell'industria in futuro;*
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

Protezione dalle ritorsioni, ex art. 19 D. Lgs. n. 24/2023,

comunicare solo ad ANAC che accerta la connessione con la segnalazione.

Quindi 1) ANAC accerta l'intento ritorsivo connesso a segnalazione; 2) Si ha inversione dell'onere probatorio solo per il segnalante, mentre per gli altri soggetti permane il dovere di provare che la ritorsione subita è legata alla segnalazione; 3) Se ANAC accerta la ritorsione, si ha nullità della misura ritorsiva ed una sanzione amministrativa che verrà quantificata da ANAC e che va da € 10.000,00 ad € 50.000,00 (ex art. 21 D. Lgs. 24/2023). Detta sanzione sarà indirizzata al soggetto cui è imputabile la condotta o a

quello che l'ha compiuta. Ove trattasi di licenziamento ritorsivo, si avrà nullità del licenziamento con diritto al reintegro ove vi è ordine in tal senso della magistratura.

Il D. Lgs. 24/2023 aggiunge quindi una nuova ipotesi di nullità di licenziamento a quanto previsto dalla legge n. 604/66. L'atto o il provvedimento ritorsivo oggetto di annullamento può essere annullato in autotutela. La condotta viene valutata ai fini del procedimento sanzionatorio.

Le misure di protezione di cui al D. Lgs. 24/2023,

si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La *ratio* è di far emergere gli illeciti garantendo la libertà di chi segnala e di chi lo aiuta nella segnalazione.

Mentre, per quanto riguarda i lavoratori, la tutela prevista dal D. Lgs. 24/2023 è rivolta a:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che lavorano c/o sogg. privati;
- liberi professionisti che prestano attività per sogg. privati;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;
- amministratori, direttori, controllo, vigilanza, rappresentanza anche ove di mero fatto.

Limitazioni di responsabilità per chi segnala/denuncia/fa divulgazione pubblica ex art. 20 del D. Lgs. 24/2023.

Condizione di applicazione delle suddette limitazioni sono che vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione e la diffusione sia necessaria per svelare le violazioni commesse dall'azienda e che la segnalazione venga fatta nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023. Si pensi, ad esempio, al reato di rivelazioni di segreti d'ufficio.

Se vi sia l'utilizzo di documentazione, l'accesso a quest'ultima deve essere avvenuto in modo lecito. I comportamenti/atti/omissioni commessi devono essere strettamente collegati alle segnalazioni e devono essere strettamente necessari per rivelare le violazioni. Secondo l'art. 21, infine, si ha sanzione da parte di ANAC quando riconosce esserci state delle condotte ritorsive o vi è stato ostacolo nei confronti del segnalante per la segnalazione, oppure quando accerta l'assenza/carenza dei canali di segnalazione ovvero nel caso in cui sia stata accertata la violazione oggetto di segnalazione.

Inoltre, sono previste anche sanzioni da parte dell'azienda per chi non rispetta / viola le disposizioni previste dal presente protocollo identificate sulla base del CCNL di

riferimento applicabile al soggetto autore della condotta. Si fa esplicito richiamo al sistema sanzionatorio previsto dallo Statuto dei Lavoratori, al sistema sanzionatorio previsto dai MOG 231 adottati nonché a quanto previsto dai singoli CCNL da applicare ai singoli casi concreti.

Trattamento dei dati personali

Titolari: soggetti che istituiscono il canale interno; ANAC; Altre autorità coinvolte nelle segnalazioni.

Contitolari: Enti che condividano il canale interno;

Responsabile del trattamento: soggetti esterni al gestore delle segnalazioni e fornitori esterni;

Persone autorizzate: soggetti designati da titolari o contitolari che gestiscono e trattano le segnalazioni. Queste persone devono trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente; raccogliere i dati per dare seguito a segnalazioni; garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati alle finalità per le quali le persone stesse sono autorizzate; assicurare dati aggiornati ed esatti.

Inoltre, le informazioni così raccolte devono essere conservate per il tempo necessario al compimento dell'attività e comunque non oltre 5 anni dall'esito del procedimento di gestione della segnalazione. Deve essere garantita la sicurezza oltre al rispetto della privacy e della valutazione di impatto. Deve essere resa un'informativa sul trattamento dei dati e va aggiornato il registro delle attività del trattamento. Va garantito il divieto del tracciamento dei canali di segnalazione e delle attività del personale autorizzato.

Per il segnalante e la persona coinvolta non è possibile esercitare i diritti ex GDPR durante la segnalazione (diritto di accesso ai propri dati personali, diritto di rettificarli, diritto ad ottenerne la cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità e

quello all'opposizione al trattamento, diritto a rivolgersi al titolare del trattamento e di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali).

Il gestore è autorizzato al trattamento dei dati personali, con formazione sulla privacy se interno all'azienda. Se, invece, è un soggetto esterno, è responsabile del trattamento privacy sulla base degli accordi fatti con l'azienda. Deve dare garanzie sulla corretta gestione del dato, con ciò prevedere che vi sia oscuramento dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nel momento di divulgazione della comunicazione relativa alla segnalazione.

Può essere un membro dell'OdV oppure del Comitato Etico.

Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Ove il segnalante sia un pubblico ufficiale o un incaricato del pubblico servizio, vi è obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria. Per il privato cittadino, vi è obbligo di denuncia solo ove viene a conoscenza di un delitto contro la personalità dello Stato. In ogni caso, per il dipendente che presenta denuncia, si applicano le tutele ex D. Lgs. 24/2023.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Ex art. 14 D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto delle disposizioni di legge per la tutela della privacy.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo

idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Sanzioni

Ex art. 21 D. Lgs. n. 24/2023, è previsto che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

1.
 - a. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
 - b. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal D. Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - c. da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (ossia alla persona segnalante non vengano riconosciute le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 per i casi anche di seguito specificati ed alle stesse venga irrogata, di conseguenza, una sanzione disciplinare), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- 2.

I soggetti del settore privato a cui va applicato il D. Lgs. 24/2023 come già in precedenza descritto, prevedono, nel sistema disciplinare adottato all'interno dei propri

MOG 231, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui alle lettere a), b) e c) del presente paragrafo.

I lavoratori dipendenti della società saranno soggetti a sanzioni disciplinari. La sanzione verrà comminata sia nel caso di violazione della procedura di Whistleblowing, sia nel caso in cui venga accertato, anche con sentenza di primo grado o comunque non passata in giudicato, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

Rientra nella violazione della procedura Whistleblowing anche l'eventuale condotta ritorsiva ovvero di ostruzionismo all'invio della segnalazione.

La determinazione della relativa sanzione avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con l'azienda;
- eventuale recidiva.

Le sanzioni che possono essere applicate al lavoratore sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione del lavoro e della retribuzione;
- licenziamento disciplinare.

L'applicazione della sanzione disciplinare seguirà il criterio proporzionale, sulla base della condotta effettiva tenuta dal lavoratore. Si riporta di seguito l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

“Art. 7.

(Sanzioni disciplinari)



Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse puo' essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia e' stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non puo' adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potra' farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non puo' essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per piu' di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari piu' gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facolta' di adire l'autorita' giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare puo' promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.



Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino

alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”

Le sanzioni disciplinari verranno comminate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria applicabile al soggetto responsabile della condotta sanzionata.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da parte dei dirigenti, la società assumerà nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore – dirigente. Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, da cui deriva il venir meno del rapporto fiduciario ovvero siano disattese le procedure impeditive dei reati, la società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Per il caso in cui a compiere la condotta illecita sia un soggetto rientrante tra la categoria di amministratori o sindaci, l'OdV informerà l'intero CdA ed il Collegio sindacale al fine di provvedere ad assumere tutte le opportune iniziative quali la sospensione della carica per un determinato periodo. In caso di grave violazione da parte di un consigliere, il fatto potrà essere considerato come giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco.

Stessa procedura verrà applicata per il caso in cui la violazione fosse commessa da un membro dell'OdV, salvo sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell'Organismo di Vigilanza.

La procedura relativa alla comminazione delle sanzioni disciplinari è la seguente:

- 1- preventiva e specifica contestazione dell'addebito: il datore di lavoro deve manifestare la volontà di considerare il fatto come illecito disciplinare. La contestazione deve essere specifica ed immutabile indicando i fatti imputabili con sufficiente precisione, in modo da non lasciare incertezza sulle questioni rispetto alle quali il lavoratore ha diritto di compiere le proprie difese. Anche la recidiva va contestata laddove concorra ad integrare una violazione. Salvo il rimprovero verbale, la contestazione viene di regola compiuta in forma scritta;
- 2- diritto di difesa del lavoratore. Fatta eccezione per il rimprovero verbale, il datore di lavoro, dopo la contestazione dell'addebito, è tenuto a sentire oralmente il lavoratore che lo richieda e a ricevere le eventuali difese scritte (con facoltà di assistenza da parte di un rappresentante sindacale) concedendogli un termine di almeno cinque giorni;
- 3- il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato solo laddove previsto dal CCNL di riferimento ovvero dal codice disciplinare, pena la nullità del provvedimento.
