

CONFINVEST F.L. S.P.A.

SEDE LEGALE: Via Della Posta, 8 - 20123 Milano (MI)

CAP. SOC.: 700.000,00 euro - P. IVA: 07094690158

Modello di organizzazione, gestione e controllo

**ai sensi del Decreto legislativo
8 giugno 2001, n.231**

Approvato
dall'Organo di Amministrazione
del 29 marzo 2023

DEFINIZIONI

- **CONFINVEST F.L. S.P.A.**, con sede legale in Milano (MI), via Della Posta, 8
- **Decreto**: Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- **Modello**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società
- **Codice Etico**: Codice Etico adottato dalla Società
- **Direzione**: i componenti del Consiglio di Amministrazione, ognuno dei quali è responsabile di una serie di funzioni aziendali
- **Organismo di Vigilanza (OdV)**: organismo previsto dall'art.6 del Decreto, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento
- **Soggetti apicali** : persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società
- **Soggetti subordinati** : persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente
- **Attività sensibili** : attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati di cui al Decreto
- **PA** : Pubblica Amministrazione, per la quale si intendono congiuntamente:
 - ✓ **enti pubblici** : enti creati mediante un atto dello Stato per far fronte a esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso, quali, ad es., i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, l'INPS, l'INAIL, l'IPSEMA.
 - ✓ **pubblici ufficiali** : soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, e che possono formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione attraverso l'esercizio di poteri autoritari o certificativi, quali, ad es., i membri delle amministrazioni statali e territoriali, delle amministrazioni sovranazionali (ad es., dell' Unione Europea), delle Forze dell' Ordine e della Guardia di Finanza, delle Camere di commercio, delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad es., i curatori fallimentari), gli

amministratori e dipendenti di enti pubblici, i privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione (ad es., i professionisti incaricati di redigere il piano regolatore comunale e gli amministratori di una società per azioni concessionaria nell'esercizio dell'attività connessa all'espletamento di procedure a evidenza pubblica);

- ✓ **soggetti incaricati di un pubblico servizio** : soggetti che, a qualunque titolo, presentano un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o un dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico. Sono perciò identificabili come soggetti incaricati di un pubblico servizio, ad es., gli amministratori di società private che operano in regime di concessione, di compagnie portuali, di enti fieristici;
- **Linee guida Confindustria** : documento di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato al 31 marzo 2014) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- **Dipendenti** : soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato
- **Consulenti e Collaboratori**: soggetti che, sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale anche parasubordinato, operano in nome e per conto ovvero nell'interesse e a favore della Società. Tra i Collaboratori vanno ricompresi i soggetti somministrati da Agenzie per il lavoro.
- **Normativa interna** : *policy*, procedure, disposizioni organizzative, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti della Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

STRUTTURA DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale tratta i seguenti argomenti:

- la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- il sistema di *governance* della Società;
- la metodologia di predisposizione del Modello;
- i soggetti ai quali si applica il Modello;
- la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello;
- la diffusione del Modello e la formazione del personale.

La Parte Speciale contiene la disciplina delle Attività sensibili e riporta i presidi di controllo, finalizzati o comunque idonei a diminuire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Tali presidi di controllo sono contenuti e trovano attuazione nella Normativa interna e, in particolare, nelle procedure aziendali.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il documento “D.Lgs. 231/2001 – “Mappatura dei rischi e dei controlli” che elenca le Attività sensibili;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- la Normativa interna.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 La responsabilità da reato degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi. Tale forma di responsabilità coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, tuttavia il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione. La responsabilità da reato degli enti ha quindi formalmente natura amministrativa, ma è sostanzialmente una responsabilità penale.

Inoltre, la stessa è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato, tanto che sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali ovviamente le società), le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici. La Normativa in oggetto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

1.2 Le categorie di reati presupposto della responsabilità

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati come fonte di responsabilità dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere dinanzi al giudice italiano di reati presupposto commessi all'estero alle seguenti condizioni:

- Sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7,8,9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito, per maggiore chiarezza si allegherà al presente documento la scheda dei reati aggiornata (ALLEGATO A):

2. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [(art. 24) aggiornato al d.lgs n. 75/2020];
3. delitti informatici e trattamento illecito di dati [(art. 24-*bis*) aggiornato al D.L. n. 105/2019];
4. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
5. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite [(art.25) aggiornato al d.lgs n. 75/2020];
6. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
7. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1)
8. reati societari (art. 25-*ter*);
9. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
10. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
11. delitti contro la personalità individuale (art.25-*quinqies*);
12. abusi di mercato (art.25-*sexies*), ai sensi del D.lgs 107/2018;
13. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*) aggiornato al d.lgs 17/2019;
14. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-*novies*);
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
17. reati ambientali (art. 25-*undecies*) ai sensi del D.lgs 21/2018);
18. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-*duodecies*);
19. reati in materia di razzismo e xenofobia [(art.25 – *terdecies*) aggiornato al d.lgs. n. 39/2019)]

20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – *quaterdecies*) ai sensi della L. n. 39/2019;
21. reati tributari di cui agli articoli 2 (dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), 3 (dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici), 4 (dichiarazione infedele nelle fattispecie di frodi transfrontaliere), 5 (omessa dichiarazione nelle fattispecie di frodi transfrontaliere), 8 (emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), 10 (occultamento o distruzione di documenti contabili), 10 quater (indebita compensazione nelle fattispecie di frode transfrontaliere), 11 (sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte) del D.lgs n.74/2000 (art. 25 – *quinquiesdecies*) ai sensi della L. n.157/2019 e aggiornato al d.lgs n. 75/2020];
22. contrabbando (art. 25- *sexiesdecies*) ai sensi del d.lgs. n. 75/2020]
23. reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

1.3 I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e l'esimente della responsabilità

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, gli amministratori, i direttori generali o direttori di un'unità organizzativa autonoma e in generale le persone che gestiscono, anche di fatto, l'ente stesso o una sua unità organizzativa autonoma;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza del datore di lavoro ovvero dei soggetti apicali incaricati. Appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale assunto, hanno una mansione da compiere sotto la direzione (anche di massima) e il controllo (più o meno attenuato) dei soggetti apicali.

L'identificazione dei soggetti di cui sopra prescinde dall'inquadramento contrattuale del rapporto che gli stessi hanno con l'ente; infatti, tra gli stessi devono essere ricompresi anche soggetti non

appartenenti al personale dell'ente, laddove questi agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro (in questo senso, Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n.3615):

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Infatti il Decreto, in caso di commissione di un reato da parte di un soggetto apicale, prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro atteggiamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

1.4 Le indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendone il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuazione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- previsione, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n.231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile e viene calcolata tramite un sistema basato su quote, determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo ed un massimo e che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 , a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

- sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di questi già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ed hanno a oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente, nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero di beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato a una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione a spese dell'ente della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato alla base dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

2 IL SISTEMA DI *GOVERNANCE* DI CONFINVEST F.L. S.P.A.

Confinvest F.L. S.p.A. è un operatore professionale in oro, iscritto all'Albo della Banca d'Italia al n. 5000450.

La Società ha per oggetto l'acquisto e la vendita di oro da investimento ex l. 7/2000.

La tipologia di attività svolta dall'azienda e le esigenze gestionali hanno portato all'adozione di un sistema di *governance* in cui si presenta un Consiglio di Amministrazione composto da 8 membri, dotato di tutti i poteri di ordinaria amministrazione e dei poteri di straordinaria non di competenza dell'assemblea dei soci. E' stato individuato anche il membro del CDA con la delega a datore di lavoro.

Il controllo sulla gestione sociale e il controllo contabile sono esercitati da un Collegio Sindacale.

Nel sistema di *governance* della Società si inseriscono il Modello e gli Strumenti di attuazione del Modello, volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico adottato dalla Società, che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività di impresa.

3 METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee-guida Confindustria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile siano commessi i reati presupposto (c.d. *risk assessment*). Tale attività è stata svolta mediante:
 - ✓ l'analisi preliminare del contesto aziendale, avente a oggetto la storia della Società, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici con soggetti terzi e il mercato di riferimento.
 - ✓ interviste con i responsabili dei processi aziendali (c.d. *process owner*);
- alla valutazione dell'adeguatezza, ai fini della diminuzione del rischio di commissione di reati presupposto, del sistema di controllo in essere, e allo "scostamento" dello stesso rispetto a un sistema di controllo "ideale" (c.d. *gap analysis*). Tale attività è stata svolta mediante:
 - ✓ l'analisi delle prassi e delle procedure formalizzate o comunque consolidate all'interno della società
 - ✓ interviste con i *processi owner*;
- all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati;
- all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli *process owner* di volta in volta coinvolti.

La metodologia sin qui illustrata si basa sul processo del *risk management*, rappresentato nel diagramma sotto riportato:



La società ha adottato la vigente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2020.

Il modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, esclusivamente mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nella normativa di riferimento (ad es.: introduzione nel Decreto di nuovi reati presupposto), nonché nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano state riscontrate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera dei responsabili delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza provvede a richiedere l'aggiornamento, se necessario, della parte speciale del presente documento; le eventuali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile.

4 APPLICAZIONE DEL MODELLO

Il Modello si applica a tutti:

- gli amministratori,
- i Dipendenti,
- i Consulenti,
- i Collaboratori

della Società.

Inoltre, ogni contratto stipulato dalla Società con i fornitori di beni o servizi deve prevedere, in capo al fornitore, l'impegno o , nel caso in cui il fornitore sia una persona giuridica, la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si impegnino:

- a rispettare la normativa applicabile e a non commettere reati;
- a rispettare i principi del Codice Etico (che sarà portato a conoscenza del fornitore stesso nelle modalità ritenute più opportune dalla Società, ad es. mediante pubblicazione sul proprio sito internet);
- a ottemperare a eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV della Società stessa,

nonché la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzione

In ottemperanza al Decreto, la Società affida al proprio Organismo di Vigilanza il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti cui si applica il Modello, come individuati nel paragrafo precedente e sull'attuazione delle prescrizioni del Modello stesso nello svolgimento delle attività della Società;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'aggiornamento del Modello.

5.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

La giurisprudenza e le *best practice* in materia del D.Lgs. n.231/2001 hanno identificato come indispensabili i seguenti requisiti dell'organismo di vigilanza:

- autonomia e indipendenza: la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma di interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dei vertici dello stesso, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività dei soggetti apicali; l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo devono essere possedute dallo stesso nel suo complesso, perciò, in caso di organismi collegiali, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero organismo;
- professionalità: l'organismo di vigilanza deve possedere competenze adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che lo stesso sia composto da soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di controllo dei rischi aziendali;
- continuità d'azione: l'organismo di vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello, sulla base di un piano di attività e tramite la conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli dell'ente.

Nel rispetto dei principi sopra citati, e tenuto conto della struttura e dell'operatività della Società, il ruolo di organismo di vigilanza della Società stessa verrà attribuito dal consiglio di amministrazione.

5.3 Requisiti di eleggibilità

Il ruolo di Organismo di Vigilanza non può essere affidato ad un soggetto che sia:

- indagato o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- sottoposto o sottoposto in passato a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n.159 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n.136");
- sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art.187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58.

5.4 Permanenza in carica, recesso, revoca e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

I soggetti cui verrà affidato il ruolo di OdV rimarranno in carica come previsto dallo statuto dell'organismo e le modalità di esercizio saranno disciplinate seguendo tali documenti (ALLEGATO B)

Alla scadenza dell'incarico o alla cessazione dello stesso per recesso, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i propri poteri, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'incarico dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione (o dell'Amministratore Unico) per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (da comunicarsi obbligatoriamente da parte del soggetto nominato al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico);

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato, compresa la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore Unico) revoca l'incarico di OdV al soggetto non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

5.5 Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale. L'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, che può verificare la diligenza dell'Organismo nello svolgimento dell'incarico allo stesso assegnato.

L'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con il Collegio Sindacale o sindaco unico e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni per problematiche che richiedano competenze specialistiche. A tale fine, nel verbale di nomina dell'OdV il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore Unico) attribuisce allo stesso uno specifico budget di spesa a disposizione.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché all'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico).

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti e poteri, che esercita nel rispetto delle norme di legge applicabili :

- svolgere, anche per il tramite di altri soggetti (ad es. i propri consulenti), attività ispettive;

- accedere a tutta la documentazione o comunque alle informazioni riguardanti le attività della Società, che può richiedere a tutto il personale della stessa, nonché agli amministratori, al Collegio Sindacale e ai Consulenti e Collaboratori della stessa;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico) fatti gravi e urgenti, nonché eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello;
- proporre al soggetto titolare del potere disciplinare l'adozione di sanzioni collegate alla violazione del Modello, di cui al paragrafo 6;
- coordinarsi con la funzione responsabile del personale per definire i programmi di formazione inerenti al D.Lgs. n.231/2001 e al Modello, di cui al paragrafo 7;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico), con il seguente contenuto minimo:
 - ✓ sintesi delle attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - ✓ eventuali discrepanze tra la Normativa interna e il Modello;
 - ✓ segnalazioni ricevute su eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie;
 - ✓ rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore Unico) ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, si confronta col Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione e all'aggiornamento del Modello, nonché su fatti o eventi rilevanti riscontrati.

I dipendenti dovranno inoltrare eventuali segnalazioni di infrazione al codice etico e al modello organizzativo al proprio responsabile di funzione/ufficio/unità o al responsabile delle risorse umane, che provvederanno a risolvere la criticità, dandone tempestiva notizia all'OdV.

In alternativa la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente all'OdV, in forma scritta tramite l'invio di una mail alla casella di posta

odv@confinvest.it

oppure indirizzando le proprie comunicazioni tramite posta ordinaria a:

Confinvest F.L. S.p.A.

c.a Organismo di Vigilanza

via Della Posta, 8

Milano-(MI)

I collaboratori della Società dovranno inoltrare eventuali segnalazioni di infrazione al codice etico e al modello organizzativo al proprio Referente interno, che provvederà a risolvere la criticità, dandone tempestiva notizia all'OdV. In alternativa la segnalazione potrà essere presentata direttamente all'OdV in forma scritta tramite l'invio di una mail alla casella di posta

odv@confinvest.it

oppure indirizzando le proprie comunicazioni tramite posta ordinaria a:

Confinvest F.L. S.p.A.

c.a Organismo di Vigilanza

via Della Posta, 8

Milano-(MI)

Le segnalazioni devono essere fornite in forma non anonima e devono descrivere nella maniera più precisa e circostanziata possibile i fatti oggetto delle stesse; la società e l'organismo di vigilanza, in attuazione del disposto di cui all'art. 6 comma 2bis d.lgs n. 231/2001, come introdotto dalla l.n. 179/2017, attraverso tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La società garantisce, inoltre, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante direttamente o indirettamente collegati alla denuncia.

L'autore di segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate con dolo o colpa grave verrà sanzionato ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. d) del d.lgs n. 231/2001; la società si riserva di

sporgere eventuale denuncia di calunnia, diffamazione o altro diverso reato commesso, qualora se ne ravvisassero gli estremi.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Il modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale e in generale tutti i soggetti cui lo stesso si applica devono attenersi; ogni violazione dello stesso, pertanto, comporta l'avvio di un procedimento in contraddittorio col soggetto interessato, con eventuale applicazione di sanzioni, ai sensi della vigente normativa.

In caso riceva una segnalazione di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza pone immediatamente in essere i dovuti accertamenti, mantenendo – per quanto le attività di accertamento lo consentano – la riservatezza sul soggetto nei confronti del quale sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informa degli esiti il titolare del potere disciplinare, affinché questi possa avviare, se l'OdV ha riscontrato una violazione, l'iter procedurale per procedere all'addebito.

A titolo esemplificativo, costituiscono violazioni del Modello i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive, dei principi del Modello e della Normativa interna;
- la redazione di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello e qualsiasi altra condotta che possa costituire ostacolo all'attività dell'OdV.
- La discriminazione di lavoratori che denunciano illeciti dei quali sono venuti a conoscenza.

6.2 Misure disciplinari

Nei confronti dei lavoratori subordinati, il sistema disciplinare è applicato in conformità alle disposizioni dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e del vigente CCNL applicato dalla Società. L'inosservanza dei doveri imposti dal Modello potrà comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

-biasimo verbale per mancanze lievi;

-biasimo scritto, in via esemplificativa, per i casi di violazione, anche con condotte omissive, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello;

-multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione per le ipotesi, in via esemplificativa, di redazione di documentazione non veritiera;

-sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni, in via esemplificativa, per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello e qualsiasi altra condotta che possa costituire ostacolo alle attività dell'OdV.

Nel caso di recidiva nel biennio nella stessa violazione o per violazioni di particolare gravità ovvero che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa, sino al licenziamento con preavviso ex art.2118 cc.

Nei casi più gravi o qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria (giusta causa), può essere applicato il licenziamento senza preavviso, ex art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione è commessa da un dipendente con qualifica di dirigente, l'Organismo di Vigilanza informa, oltre al titolare del potere disciplinare, anche il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore Unico), affinché lo stesso possa provvedere alla sospensione cautelare dal servizio del soggetto che ha commesso la violazione, per massimo 15 giorni in attesa della definizione dell'iter disciplinare.

Se la violazione è commessa da un Amministratore della Società o da un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico) e al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore Unico), tenuto conto della gravità del fatto, dell'eventuale dolo o colpa e del danno derivante alla Società, potrà proporre all'Assemblea la revoca dalla carica, fatto salvo il risarcimento del danno.

Se la violazione è commessa da un lavoratore somministrato, l'OdV ne darà immediata comunicazione al titolare del potere disciplinare affinché lo stesso proceda a segnalare il fatto

all'Agenzia di somministrazione per l'avvio di procedimento disciplinare, con facoltà di richiedere la sostituzione del lavoratore.

Se la violazione è commessa da un collaboratore autonomo, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione titolare al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico) che tenuto conto della gravità del fatto, dell'eventuale dolo o colpa e del danno derivante alla Società, potrà recedere dal contratto con effetto immediato, fatto salvo il risarcimento del danno.

7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI SOGGETTI AI QUALI LO STESSO SI APPLICA

La formazione relativa al modello e alla normativa di riferimento è affidata operativamente alla funzione responsabile del personale, che a tale fine si coordina con l'Organismo di Vigilanza, al quale ne fornisce anche relazione.

La società attua specifici piani di formazione con lo scopo di garantire la conoscenza del modello adottato e del codice etico. I contenuti e i metodi della formazione sono differenziati per i dipendenti, i soggetti apicali ed i collaboratori.

La formazione potrà essere svolta in aula, in alternativa tramite l'utilizzo di piattaforma e-learning, o con ulteriori metodologie che l'azienda ritenesse idonea.

Tutto il personale in forza ed i collaboratori saranno debitamente informati sui contenuti della normativa, tramite la messa a disposizione del modello e del codice etico