 M 231-001	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 1 di 22	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO


ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Sommario

1.	INTRODUZIONE	3
1.1	IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.2	PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ	9
1.3	DEFINIZIONI	11
2.	IL MODELLO.....	12
2.1	L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI REVALUTA.....	12
2.2	LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO	12
2.3	STRUTTURA, MODIFICA E DESTINATARI DEL MODELLO	13
2.4	ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	15
2.5	SEGNALAZIONI ALL'ODV E TUTELA DEL PERSONALE (WHISTLEBLOWING)	21
3.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI.....	22

Rev	Data	Descrizione Modifica	Redatto	Verificato	Approvato
1	11/2018	Revisione generale contenuto e aggiornamento reati	S Busnelli	S. Sandri	CDA
0	12/2014	Prima emissione	S Busnelli – M. Farè	S. Sandri	CDA

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 3 di 22	

1. INTRODUZIONE

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito semplicemente, il “Decreto”), titolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” – emanato in data 8 giugno 2001 – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha aderito.

Con tale Decreto, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell’ambito dell’ordinamento italiano, un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata come responsabilità amministrativa (ma in sostanza avente carattere penale).


Affinché si possa configurare la sussistenza della responsabilità penale a carico dell’ente è necessario che sia stato commesso un reato, consumato oppure anche solo tentato, il cui titolo sia ritenuto idoneo a fondare tale responsabilità (c.d. **catalogo dei reati presupposto**).

Ne consegue che non ogni reato produce gli effetti disposti dal d. lgs. n. 231/2001, essendo tali conseguenze contemplate per i soli reati espressamente elencati nello stesso decreto.


L’elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell’ente ed all’applicazione delle sanzioni, sopra indicate, è contenuto nella Sezione III° del Capo I° del Decreto (artt. 24-26).

Nella sua versione originaria, il Decreto circoscriveva il suddetto catalogo ad alcune figure di reato. Coerentemente alle indicazioni fornite sul punto dal Governo, il legislatore ha successivamente ampliato l’elenco dei reati la cui commissione comporta la responsabilità degli enti ai sensi del Decreto, ricomprendendovi:

- *i reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico* (art. 24) ed in particolare i delitti di cui agli artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter c.p se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico);
- *i reati informatici* (art. 24-bis). Il legislatore ha ampliando il novero degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 con la finalità di colpire una serie di reati attinenti la criminalità informatica e, più in particolare, di sanzionare condotte e comportamenti che minano la riservatezza, l’integrità e la disponibilità delle informazioni (trattamento illecito dei dati). Inoltre ha
- *i reati di criminalità organizzata* (art. 24-ter), in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l’attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall’articolo 74 del testo unico di cui al d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 4 di 22		

- *i reati di Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità* (art. 25 e del D. Lgs. 213/2001) ed in particolare i delitti di cui agli artt. 317, 318, 319, 321, 322 e 346-bis c.p);
- *i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario e reati contro l'industria e il commercio* (ed in particolare i delitti di falsità in monete, di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p) (art. 25-bis e 25-bis 1, aggiunti dall'art. 15, comma 7, legge n. 99 del 2009);
- *i "reati societari"* ossia gli illeciti penali ed amministrativi in materia di società e consorzi (art. 25-ter del Decreto), così come disciplinati dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha sostituito il titolo XI del libro V del codice civile (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggrottaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638 c.c., corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 c.c. del codice civile (lettera aggiunta dall'art. 1, comma 77, lettera b), legge n. 190 del 2012);
- *i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ovvero i delitti, diversi dai precedenti, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art 2 della Convenzione di New York del 19 dicembre 2002, sulla lotta al finanziamento del terrorismo (art. 25-quater, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7, di ratifica della predetta Convenzione nell'ordinamento italiano);
- *i delitti contro la personalità e la libertà individuale* di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 c.p. (tratta di persone), 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi), 600-bis, primo comma c.p. (prostituzione minorile), 600-ter, primo e secondo comma c.p. (pornografia minorile), e 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 600-bis, secondo comma, c.p. 600-ter, terzo e quarto comma c.p., e 600-quater c.p. (detenzione di materiale pornografico) (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone");
- *i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato* previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla legge 18 aprile 2005 n. 62, di attuazione della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e direttive della Commissione di attuazione);
- *i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*. L'art. 9


	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 5 di 22	

- della Legge 3 agosto 2007 n. 123, poi sostituito dall'art. 300 del d.lgs. n. 81 del 2008 ha modificato il D. Lgs. 231/2001 introducendo all'interno dello stesso il nuovo art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, terzo comma), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- *i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio* (art.25-octies del D. Lgs. 213/2001). Con il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione. Inoltre con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 è stato introdotto il reato di autoriciclaggio, per sanzionare il reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita perpetrata dalla società medesima.
 - *i reati in materia di violazione del diritto d'autore* (art.25-novies del D. Lgs. 213/2001) art. aggiunto dall'art. 15, comma 7. legge n. 99 del 2009, in relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633.
 - *i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art.25-decies) in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis c.p.
 - *i reati ambientali* (art.25-undecies) in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, i reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549 reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202)
 - *i reati Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art.25-duodecies) in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, i reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549 reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202)
 - *i reati di istigazione al razzismo e xenofobia* (art.25-terdecies) in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 604 bis del codice penale) relativamente alla discriminazione razziale e alla propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa

Successivamente il modello è stato aggiornato a seguito di:

a) novità introdotte dal legislatore tra i reati presupposto del D.Lgs.231, ovvero:

- D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 – Modifica all'art. 491 bis c.p. Documenti informatici
- Legge 29 ottobre 2016, n. 199 Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 6 di 22		

- D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 – Modifica alla corruzione tra privati (art. 2635 cc) ed introduzione dell’istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc)
- Legge 17 ottobre 2017, n. 161, Procurato ingresso illecito e favoreggiamento della immigrazione clandestina
- Legge 20 novembre 2017, n.167 – Razzismo e Xenofobia
- Legge 9 gennaio 2019, n°3 – Modifica alla corruzione tra privati (art. 2635 cc) ed all’istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc) – Introduzione del reato di Traffico di Influenze Illecite (art.346-bis c.p.)

b) ulteriori novità legislative aventi impatto sul Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231, ovvero:

- D.Lgs. 25 maggio 2017, n° 90 che ha eliminato l’Organismo di Vigilanza dai soggetti che hanno obbligo di segnalare le violazioni in materia di antiriciclaggio negli enti che rientrano nel perimetro di applicazione di tale D.Lgs.
- Legge 30 novembre 2017, n° 179 che ha introdotto la disciplina del cosiddetto ‘whistleblowing’
- D.Lgs. 1 marzo 2018 n°21, che ha sancito la trasmigrazione di alcune fattispecie da leggi speciali al Codice penale
- Legge 9 gennaio 2019, n°3 – Inasprimento sanzioni interdittive relative a reati di corruzione

c) dei cambiamenti intervenuti nella Governance e nella Regulation della società controllante Tinexta S.p.A;

d) dei cambiamenti nel frattempo intervenuti nell’organizzazione e nel funzionamento dell’azienda;

e) dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in materia di responsabilità amministrativa degli enti da reato;


f) delle considerazioni e degli effetti derivanti dalla concreta applicazione del precedente Modello;

g) dei risultati e dei rilievi evidenziati dalle attività di vigilanza e di audit interno;

h) delle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” aggiornate da Confindustria il 23/07/2014;

i) di quanto emerso a seguito delle interviste effettuate con i vari responsabili di funzione e con alcuni dipendenti della Società nelle sue diverse sedi;

j) della documentazione aziendale (sistemi di gestione aziendale per la qualità, atto costitutivo e Statuto sociale, bilanci di esercizio, sistema di deleghe e procure, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231 esistente con i suoi vari allegati, Modello Organizzativo 2019 che descrive la nuova organizzazione aziendale. etc.);

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 7 di 22	

k) degli esiti del processo di analisi e valutazione dei rischi.

Ai sensi dell'art. 5 del decreto citato, affinché l'ente risulti essere responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, il predetto rapporto deve consistere, alternativamente, nel fatto che il soggetto rivesta:

- a) una posizione apicale: cioè sia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, lett. a);
- b) un rapporto di sottoposizione del soggetto a persone in posizione apicale (art. 5, lett. b).

Inoltre, altra condizione, fondante la responsabilità dell'ente, è quella che il reato sia stato commesso da una **persona fisica in rapporto qualificato** con l'ente.

Tutto ciò, in ogni caso, non si profila sufficiente alla sussistenza della responsabilità a carico dell'ente. Affinché si configuri tale responsabilità, non costituisce condizione esaustiva che un soggetto, in posizione di vertice o di dipendenza nell'ambito dell'ente, commetta un determinato reato, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente e che quest'ultimo non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.


Con i termini interesse e vantaggio il legislatore ha voluto formulare due concetti giuridici profondamente diversi, dovendosi, infatti, distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppur non prospettato *ex ante*.

Interesse e vantaggio possono, dunque, concorrere: il primo va valutato *ex ante*; il secondo *ex post*.

La condizione che "*il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente*" pone seri problemi di compatibilità con la categoria dei reati colposi di evento, quali quelli in materia di infortunio sul lavoro (i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

Al riguardo, potrebbe sorgere il legittimo dubbio interpretativo che, con riferimento ai delitti colposi, il criterio dell'interesse e del vantaggio potrebbe essere interpretato non in riferimento agli eventi illeciti non voluti (omicidio o lesioni), bensì alla "condotta" che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'ente (omissioni attuative).

Il dato normativo, in ogni caso, è difficilmente superabile: ciò che ai sensi dell'art. 5 deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente non è la condotta costituente il reato, bensì il reato nella sua interezza e, quindi, necessariamente comprensivo di evento.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 8 di 22	


Ciò che rileva, pertanto, non è la violazione di regole cautelari o l'omessa attuazione degli obblighi di sicurezza, ma l'infortunio che da quella violazione o omissione ne è scaturito.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, che, a loro volta, possono consistere in: interdizione all'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 9 di 22		

1.2 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

La responsabilità dell'ente si fonda su una "colpa di organizzazione"; detta colpa non sussiste qualora l'ente abbia manifestato di aver attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati, in particolare mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001).

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6, 1 comma, del D.Lgs. 231/2001, viene esclusa la responsabilità dell'ente per i reati *commessi da un soggetto in posizione apicale* qualora:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente si sia dotato di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed il compito di curare il suo aggiornamento a curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;
- l'ente ha predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- gli autori del reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizioni, ciò palesa un'evidente inversione dell'onere probatorio.


In altri termini, si parte dalla presunzione che, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia già soddisfatto dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente.

Ove ciò non accada, dovrà, invece, lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, in tale condizione, è chiamato a dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- (ii) di aver vigilato sull'effettiva operatività dei modelli e quindi sull'osservanza degli stessi;
- (iii) che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati *commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza* se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; detta inosservanza è esclusa se l'ente,

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 10 di 22	

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.

In sostanza, in presenza di adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, è esclusa la responsabilità dell'ente per i reati commessi dai sottoposti.

Recita, infatti, l'art. 7, 3 comma, che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee:


- (i) a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- (ii) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, 2 comma, del Decreto vengono individuate le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "**Modello di Organizzazione e Gestione**" (di seguito semplicemente Modello) deve possedere al fine di realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale.

A tali fini il Modello deve in particolare:


- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

RE Valuta S.p.A. (di seguito semplicemente RE Valuta) ha avvertito la necessità di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto medesimo, di cui il presente documento ne rappresenta una sintesi.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 11 di 22	
M 231-001			

1.3 DEFINIZIONI

RE Valuta	RE Valuta S.p.A.
Tinexta	Tinexta S.p.A.
D. Lgs. n. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
Modello	Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo
Enti	Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica
Soggetti in posizione apicale	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 persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo
Soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale
Destinatari	Soggetti in posizione apicale di RE Valuta e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza
ODV	Organismi di vigilanza disposto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 12 di 22	
M 231-001			

2. IL MODELLO

2.1 L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI REVALUTA

RE Valuta, in coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando, nella correttezza e nella trasparenza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo”.

Tale Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alle normative del *D.Lgs. 231/2001*, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.


RE Valuta, adottando il presente Modello, ha voluto adeguarsi oltre alla normativa sopra indicata anche alle indicazioni contenute nelle “Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo” redatte da Confindustria ed approvate, nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione, tenendo conto delle specificità di RE Valuta, della sua struttura organizzativa, nonché delle indicazioni impartite dal socio di maggioranza Tinexta S.p.A..

L’obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l’applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

2.2 LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO

RE Valuta ha quale proprio oggetto sociale la seguente attività:

- la realizzazione e fornitura di servizi, prodotti ed attività di consulenza in campo immobiliare, in particolare a fini dell'erogazione di finanziamenti (mutui, mutui retail, mutui corporate, leasing, ecc.), onde consentire al destinatario di detti servizi, prodotti ed attività di consulenza di conoscere il valore e le caratteristiche del patrimonio oggetto di valutazione;
- la realizzazione di perizie, accertamenti tecnici e studi tecnici su beni immobili;
- la realizzazione di servizi di consulenza ed assistenza immobiliare finalizzati all'analisi di convenienza nell'acquisto e/o nella vendita di patrimoni immobiliari, alla partecipazione ad aste giudiziarie immobiliari ed a procedure di qualsivoglia tipo per l'acquisto di immobili, al recupero crediti attraverso procedure immobiliari, all'ottenimento ed alla gestione di

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 13 di 22	

finanziamenti immobiliari, a due diligence di patrimoni immobiliari, alla cessione e/o cartolarizzazione e/o recupero di crediti assistiti da ipoteca immobiliare, a piani di sviluppo immobiliare, ecc. il tutto con esclusione di attività riservate per legge;

- lo svolgimento di pratiche amministrative di qualsiasi genere in campo immobiliare;
- la progettazione, realizzazione e distribuzione di software di ausilio alla fornitura del servizio; la compravendita di sistemi elettronici e relativi prodotti ausiliari;

Essa può svolgere, oltre all'attività caratteristica, qualsiasi altra attività finanziaria (con esclusione dello svolgimento di attività proprie delle società fiduciarie), mobiliari ed immobiliari che sono ritenute opportune o necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6.2, lettera (a), del Decreto, RE Valuta ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano essere più esposte al **rischio** potenziale di commissione dei reati contemplati dal Decreto.


Inoltre, le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

L'elaborazione di detta mappatura, si è sviluppata sulla base dell'elenco dei singoli reati sanzionati ai sensi del decreto.

Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretizzarsi la relativa commissione.

2.3 STRUTTURA, MODIFICA E DESTINATARI DEL MODELLO

1. Il presente Modello si compone di una **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto che potrebbero essere commesse nell'ambito delle Attività Sensibili della Società, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 14 di 22	

In particolare il documento, nella sua parte generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del Decreto, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV" o "Organismo"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere a RE Valuta di aggiungere, come allegati del presente documento, ulteriori parti speciali dello stesso.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di RE Valuta è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione di RE Valuta S.p.A., ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D.Lgs. 231/2001.


Per le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione di RE Valuta ha dato mandato al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società di provvedervi.

3. La disciplina e/o la conoscenza di cui al presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi ai componenti degli organi amministrativi ed ai dipendenti della Società, nonché, ove possibile, ai consulenti esterni, ai *partner* commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

Il Modello è condiviso con i Dirigenti interessati delle "aree di rischio" che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

La Società si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 15 di 22	
M 231-001			

2.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

In conformità alla normativa in vigore, RE Valuta considera il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono *“diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”* (di seguito i “Protocolli”).

Nell’identificazione dei Protocolli, come innanzi indicato, la Società ha accolto integralmente, come innanzi detto, le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

1. il presente documento;
2. lo statuto;
3. il Codice Etico;
4. il Manuale della qualità;
5. l’organizzazione gerarchico-funzionale aziendale;
6. le politiche e le procedure aziendali;
7. il sistema delle deleghe e delle procure per l’esercizio di poteri delegati;
8. la comunicazione al personale e la sua formazione;
9. il sistema disciplinare;
10. l’Organismo di Vigilanza.

1. Il presente documento

Il presente documento, come sopra specificato, costituito dalla **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato, nonché l’esame e la mappatura dei processi a rischio


2. Lo statuto

Lo statuto è l'atto normativo fondamentale che disciplina l'organizzazione e il funzionamento della società. Gestito e approvato come previsto dalla normativa vigente

3. Il Codice Etico della società.

RE Valuta, aderendo alle direttive della capogruppo, è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività.

In quest’ottica, la Società ha provveduto all’elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 aprile 2010, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall’azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 16 di 22		

In particolare il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di RE Valuta, così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, RE Valuta ha deciso di:


- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, con accesso al data base su lotus Note "Sistema di Gestione Aziendale" (SGA);
- comunicarlo alle terze parti in generale, attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale.

L'adesione di terzi (non dipendenti) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurarsi con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico, in esso contemplati, hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni; tale attività prevede la messa a disposizione di strumenti idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante (anche di tipo informatico);
- garantire che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che segnala illeciti commessi;

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 17 di 22		

- segnalare ai Dirigenti competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

4. Il Manuale della Qualità

Il Manuale della Qualità, redatto in conformità alla norma UNI EN ISO 9001, definisce la struttura organizzativa, la politica della qualità e l'organizzazione della società. Inoltre descrive i principali processi del Sistema di Gestione Aziendale.

5. L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale.

RE Valuta dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini, tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative.

Nei predetti organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.


Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, RE Valuta si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

6. Le politiche e le procedure aziendali.

RE Valuta persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001	Pagina 18 di 22		

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In tale ambito, particolare attenzione è stata dedicata alle procedure per i processi acquisti e movimenti finanziari che, per i loro contenuti tipici, risultano essere tra quelli a più alto rischio ai sensi del Decreto.

In dettaglio, il flusso procedurale è stato configurato in modo da garantire, quali principali momenti di controllo interno:

1. la rispondenza delle singole operazioni di acquisto alle previsioni del budget, così da assicurare l'utilizzo delle disponibilità economiche della Società per fini istituzionali;
2. la netta separazione organizzativa tra le funzioni preposte all'acquisto e alla scelta del fornitore e la funzione autorizzata ad effettuare i pagamenti.

In molti casi il rispetto delle procedure è garantito dalle logiche di funzionamento dei sistemi informatici utilizzati dalla Società, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è vincolante.


Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

1. flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
2. profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
3. specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

7. Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati.

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, RE Valuta ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "Deleghe", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), così come procure per l'esercizio di poteri delegati (di seguito "Procure").

In particolare, RE Valuta ha adottato un sistema di Procure e Deleghe pienamente coerente con la filosofia organizzativa e finalizzato alla costituzione di un valido strumento in termini di controllo interno.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 19 di 22	
M 231-001			

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno a RE Valuta, contenendo vincoli di carattere:

1. Qualitativo

Ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare i poteri conferiti esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;

2. Quantitativo

Sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate, con una definizione delle soglie differenziate in relazione alle specifiche esigenze di business. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione passa ai massimi vertici aziendali (a seconda degli importi e della tipologia di spesa: Amministratore Delegato).


8. La comunicazione al personale e la sua formazione.

Per garantire l'efficacia del Modello, RE Valuta si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori della società e per la loro formazione.

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *e-mail* al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che RE Valuta si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allegando copia del Modello stesso.
- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione / riunione informativa a beneficio dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
M 231-001		Pagina 20 di 22	

- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l’approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell’ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- si procede alla sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da RE Valuta
- si sancisce il divieto di atti di ritorsione e/o discriminazione nei confronti del personale interno alle dipendenze del responsabile per eventuali segnalazioni.

B. Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico ;
- di impegno al rispetto degli stessi;
- di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.


9. Il sistema disciplinare.

Un punto qualificante del modello è proprio la presenza di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal modello.

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

10. L’organismo di vigilanza.

Per garantire l’efficacia del Modello, RE Valuta affida il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 21 di 22	
M 231-001			

2.5 SEGNALAZIONI ALL'ODV E TUTELA DEL PERSONALE (WHISTLEBLOWING)

Segnalazioni di infrazioni od illeciti

L'art. 6, 2° comma, lett. d) e 2°-bis del D.Lgs. 231/01 impone la previsione all'interno del Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'interno della Società. In particolare, attraverso la previsione del comma 2°-bis del D.Lgs. 231/01 così come introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, la Società ha inserito nel Modello l'istituto del cosiddetto "whistleblowing".

Attraverso tale istituto la Società assicura ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, 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;
- un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, tramite una piattaforma informatica dedicata, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I canali che la società ha individuato, sono riportati nel documento PA8-002 "Gestione delle segnalazioni di illeciti ex D. Lgs 231/01".

Tali misure sono idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Canali informativi dedicati

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing, ha istituito i seguenti canali di segnalazione.


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

- la casella e-mail: aperta, a cura dell'Organismo di Vigilanza, **ODV231REVALUTA@REVALUTA.IT**, pubblicata anche sul sito internet della Società;
- la posta prioritaria con l'indicazione di "RISERVATO" sulla busta indirizzata a: Organismo di Vigilanza 231, c/o RE Valuta SpA, Via Meravigli 7/A – 20123 Milano (MI).

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

- https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp.

Attraverso tale sistema di segnalazioni la Società garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Parte Generale	Rev. 1	Data 2019-01
		Pagina 22 di 22	
M 231-001			

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico di RE Valuta (Documento M231-002);
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di RE Valuta
- alle direttive della Direzione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

RE Valuta S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione