



**MODELLO ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/01**

**- PARTE GENERALE -**

**VERSIONE 2020**

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>A. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
1. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	3
2. APPLICABILITÀ.....	4
3. RIFERIMENTI .....	4
3.1 RIFERIMENTI ESTERNI .....	5
3.2 RIFERIMENTI INTERNI .....	5
4. AGGIORNAMENTI .....	6
5. GLOSSARIO.....	6
6. LIVELLO GERARCHICO .....	7
<b>B. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231 DEL 2001</b> .....	<b>8</b>
1. IL DECRETO .....	8
2. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	9
<b>C. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IBL FAMILY</b> .....	<b>17</b>
1. FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI.....	17
2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	18
3. COERENZA TRA IL MODELLO E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	18
4. UTILIZZO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE.....	19
5. MAPPATURA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO .....	19
6. DESTINATARI.....	20
<b>D. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
2. OPERATIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ALL'INTERNO DI IBL FAMILY.....	21
3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI.....	22
4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
4.1 FLUSSI INFORMATIVI.....	23
4.2 SEGNALAZIONI.....	24
<b>E. IL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>26</b>
1. PRINCIPI GENERALE.....	26
2. SANZIONI APPLICABILI ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI .....	26
3. SANZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI .....	27
4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	27
5. SANZIONI PER SOGGETTI ESTERNI .....	28
<b>F. IL PROCESSO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	<b>29</b>
<b>G. ALLEGATO: MODULO SEGNALAZIONI ALL'O.D.V.</b> .....	<b>30</b>

## A. PREMESSA

### 1. Scopo del Documento

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche "**Decreto**"), il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un complesso e innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'ente e a vantaggio di quest'ultimo.

IBL Family (di seguito anche "**Società**") è entrata a far parte del Gruppo Bancario IBL Banca nel mese di Febbraio 2019, a seguito della presentazione di un'istanza autorizzativa alla Banca d'Italia da IBL Banca per l'acquisizione del 70% del complessivo capitale sociale della Società. Il restante 30% è detenuto da Tecnocasa Holding S.p.A., capogruppo del Gruppo Tecnocasa, così come stabilito nell'accordo quadro sottoscritto dalle parti. IBL Family è un intermediario finanziario iscritto nell'Elenco di cui all'art. 106 del TUB (D.Lgs. 385/1993) operante nel mercato del credito al consumo, comparto dei crediti erogati contro cessione del quinto dello stipendio e della pensione e delegazione di pagamento. Alla data di stesura del presente documento, sono stati redatti contratti di prestazione di servizio tra IBL Banca e la Società al fine di disciplinare obblighi e diritti con riferimento all'esternalizzazione di Funzioni alla Capogruppo. In particolare, vengono esternalizzate Funzioni di Controllo (i.e. il Servizio Internal Audit, collocato alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, e il Servizio Compliance e Antiriciclaggio, collocato alle dipendenze gerarchiche dell'Amministratore Delegato) e funzioni di staff e di linea (i.e. Gestione reclami, Servizio Legale, Segreteria Societaria, Organizzazione, ICT e Risorse Umane)<sup>1</sup>.

IBL Family sensibile all'esigenza di garantire e promuovere condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme ai principi diffusi dal Gruppo e alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e di controllo (di seguito anche "**Modello**") ai sensi del Decreto di cui sopra e di promuovere l'attuazione dei principi ispiratori dello stesso anche presso le società del Gruppo.

Al di là di quanto prescritto dal Decreto che indica il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, l'iniziativa è stata assunta con l'intenzione di stigmatizzare ogni comportamento illecito, pur se ispirato ad un malinteso interesse della Società ed è il risultato di un *assessment* condotto dalla Capogruppo per valutare benefici e opportunità dell'adozione di un approccio decentrato all'adozione di Modelli. Tale *assessment* è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società.

La decisione si basa sulla convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di IBL Family, affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti, tali da mitigare i rischi che il Decreto è finalizzato a prevenire.

Con l'adozione del Modello, IBL Family inoltre, si propone di tutelare la reputazione dell'azienda e la sua attitudine ad essere pubblicamente riconosciuta come un soggetto responsabile e affidabile, valori che sono sempre stati considerati dalla Società determinanti del suo successo e della promozione della propria immagine.

---

<sup>1</sup> Per ulteriori dettagli in merito alle attività e ai servizi esternalizzati dalla Società alla Capogruppo si faccia riferimento alla Parte Speciale del presente Modello.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto appena esposto, il presente Modello è stato predisposto dalla Società tenendo presente, oltre alle prescrizioni del Decreto e dei relativi aggiornamenti nonché ai principi del Modello della Capogruppo<sup>2</sup>, le Linee Guida pubblicate dalle associazioni di categoria (es. Associazione Bancaria Italiana, Confindustria, Assofin, ...) nonché la normativa di riferimento, tempo per tempo, emanata dalle competenti Autorità.

Il Consiglio di Amministrazione procede, con propria delibera, nel rispetto delle regole previste dal Modello, a nominare i membri dell'Organismo di Vigilanza incaricati di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al contempo, il Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 25 Giugno 2019, approva ed adotta il Modello di Organizzazione di IBL Family che risulta composto dai seguenti documenti:

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale.

Infine, in data 18/02/2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un aggiornamento del Modello che integra lo stesso con una disciplina dei rapporti tra Organismi di Vigilanza all'interno del Gruppo. Il Codice Etico del Gruppo risulta parte del Modello inteso come norma primaria a cui il Modello deve ispirarsi e attenersi.

Nel presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello, sono illustrati i seguenti argomenti:

- I contenuti del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 ed i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- Le finalità e le caratteristiche del Modello;
- Il ruolo e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- Il sistema disciplinare e le relative sanzioni;
- Il processo di informazione e formazione.

Costituisce parte integrante della presente Parte Generale il modulo ad essa allegato, da utilizzare quale possibile strumento per segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione o i tentativi di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

## 2. Applicabilità

Le disposizioni contenute nel presente documento hanno validità per IBL Family. Tali indicazioni sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto, ivi compresi collaboratori e consulenti esterni, che agisca, direttamente o indirettamente, in nome e per conto di IBL Family (di seguito chiamati "**Destinatari**") cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso.

Il presente documento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, è aggiornato in occasione di cambiamenti organizzativi, di business ovvero della normativa di riferimento.

## 3. Riferimenti

---

<sup>2</sup> La Parte Generale del Modello di IBL Family è stato redatto sulla base del medesimo documento della Capogruppo, modificando tale documento per accogliere le peculiarità della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo la natura e il business della Società, la documentazione interna di riferimento, la composizione dell'Organismo di Vigilanza e/o il processo di informazione e formazione).

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti del presente documento a disposizioni normative esterne e interne alla Società.

### 3.1 Riferimenti esterni

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
<b>DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E SS.MM.II.</b>	DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2000, N.300
<b>D.LGS. 196/2003</b>	CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI. IL REGOLAMENTO GENERALE (UE) N. 2016/679 - IN BREVE GDPR -, ENTRATO IN VIGORE IL 24 MAGGIO 2016 ED OPERATIVO A PARTIRE DAL 25 MAGGIO 2018, SI PROPONE DI RAFFORZARE LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DI CITTADINI DELL'UNIONE EUROPEA E DEI RESIDENTI NELL'UNIONE EUROPEA, SIA ALL'INTERNO CHE ALL'ESTERNO DEI CONFINI DELL'UNIONE EUROPEA (UE), RESTITUENDO AI CITTADINI IL CONTROLLO DEI PROPRI DATI PERSONALI, SEMPLIFICANDO IL CONTESTO NORMATIVO CHE RIGUARDA GLI AFFARI INTERNAZIONALI, UNIFICANDO E RENDENDO OMOGENEA LA NORMATIVA PRIVACY DENTRO L'UE. DALLA SUA ENTRATA IN VIGORE, IL GDPR, IN ITALIA, HA ABROGATO GLI ARTICOLI DEL CODICE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (D.LGS. N. 196/2003) CON ESSO INCOMPATIBILI.
<b>LEGGE 146/06</b>	LEGGE 16 MARZO 2006, N.146 E PROTOCOLLO ALLEGATO "RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE E DEI PROTOCOLLI DELLE NAZIONI UNITE CONTRO IL CRIMINE ORGANIZZATO TRANSNAZIONALE, ADOTTATI DALL'ASSEMBLEA GENERALE IL 15 NOVEMBRE 2000 ED IL 31 MAGGIO 2001"
<b>LEGGE 3/19</b>	LEGGE 9 GENNAIO 2019, N.3 RECANTE "MISURE PER IL CONTRASTO DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, NONCHÉ IN MATERIA DI PRESCRIZIONE DEL REATO E IN MATERIA DI TRASPARENZA DEI PARTITI E MOVIMENTI POLITICI"
<b>LEGGE 39/2019</b>	LEGGE DEL 3 MAGGIO 2019, N. 39 RECANTE LA "RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA SULLE MANIPOLAZIONI SPORTIVE, FATTA A MAGGLINGEN IL 18 SETTEMBRE 2014"
<b>LEGGE 157/2019</b>	CONVERSIONE IN LEGGE, CON MODIFICAZIONI, DEL DECRETO LEGGE DEL 26 OTTOBRE 2019, N. 124, RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA FISCALE E PER ESIGENZE INDIFFERIBILI
<b>C.C.</b>	CODICE CIVILE
<b>C.P.</b>	CODICE PENALE
<b>LINEE GUIDA ABI</b>	L'ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA (ABI) HA REDATTO E SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO ORIENTAMENTI PER L'ADOZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE BANCHE.
<b>LINEE CONFINDUSTRIA GUIDA</b>	CONFINDUSTRIA HA REDATTO E SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO INDICAZIONI E MISURE, ESSENZIALMENTE TRATTE DALLA PRATICA AZIENDALE, PER L'ADOZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI. LE LINEE GUIDA SI COMPONGONO DI UNA PARETE GENERALE E DI UNA PARTE SPECIALE

### 3.2 Riferimenti interni

DOCUMENTO	DESCRIZIONE
<b>CODICE ETICO</b>	CODICE ETICO
<b>FMORG</b>	ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA
<b>FMORG_POF</b>	MANUALE POTERI DI FIRMA

#### 4. Aggiornamenti

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
1.0	25/06/2019	NASCITA DEL DOCUMENTO
1.1	18/02/2020	AGGIORNAMENTO FLUSSI INFORMATIVI TRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA E RECEPIMENTO ULTIME FATTISPECIE DI REATO

#### 5. Glossario

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

TERMINE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
<b>ABI</b>	ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA
<b>AREE SENSIBILI O A RISCHIO</b>	LE AREE DI ATTIVITÀ AZIENDALE OVE È MAGGIORMENTE PRESENTE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DI UNO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE, QUALE PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.
<b>CONSULENTI</b>	I SOGGETTI CHE AGISCONO IN NOME E/O PER CONTO DI IBL FAMILY, IN FORZA DI UN CONTRATTO DI MANDATO O DI ALTRO RAPPORTO CONTRATTUALE DI COLLABORAZIONE.
<b>DECRETO LEGISLATIVO O D.LGS. N. 231/01 o DECRETO</b>	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICHE IDENTIFICATO ANCHE COME "DECRETO"
<b>DIPENDENTI/COLLABORATORI</b>	I SOGGETTI AVENTI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO ANCHE ATIPICO CON IBL FAMILY, IVI COMPRESI I DIRIGENTI.
<b>ENTE PUBBLICO</b>	SOGGETTO GIURIDICO ATTRAVERSO CUI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ESPLICA L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA
<b>MODELLO</b>	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01 ADOTTATO DA IBL FAMILY
<b>ORGANI SOCIALI</b>	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, L'AMMINISTRATORE DELEGATO ED IL COLLEGIO SINDACALE DI IBL FAMILY
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA O ORGANISMO O OdV</b>	L'ORGANISMO AL QUALE IBL FAMILY HA AFFIDATO IL COMPITO DI VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO E DI CURARNE L'AGGIORNAMENTO, AI SENSI DELL'ART. 6 LETT. B DEL D.LGS. 231/01
<b>ORGANO DIRIGENTE</b>	CFR. ART. 6, COMMA 1, LETT. A DEL D.LGS. 231/2001. NEL PRESENTE DOCUMENTO SI INTENDE IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
<b>PERSONALE</b>	SIA I DIPENDENTI / COLLABORATORI SIA I CONSULENTI

TERMINE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
<b>PROTOCOLLO</b>	SPECIFICO DOCUMENTO NEL QUALE SONO INDIVIDUATI PRINCIPI, REGOLE E PROCEDURE ATTE A INDIRIZZARE I COMPORTAMENTI OPERATIVI E ORGANIZZATIVI FINALIZZATI ALLA PREVENZIONE DEI REATI. INOLTRE IL DOCUMENTO, PER CIASCUNA FATTISPECIE DI RISCHIO - REATO E PER CIASCUN PROCESSO CONNESSO, INDIVIDUA OWNERSHIP E CONTROLLI
<b>PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)</b>	LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E, CON RIFERIMENTO AI REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, I PUBBLICI UFFICIALI E GLI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO (ES. I CONCESSIONARI DI UN PUBBLICO SERVIZIO) COME DEFINITI NEL CODICE ETICO
<b>PARTNER</b>	LE CONTROPARTI CONTRATTUALI DI IBL FAMILY, QUALI AD ESEMPIO FORNITORI, SIANO ESSI PERSONE FISICHE O GIURIDICHE, CON CUI LA SOCIETÀ SI TROVI A COLLABORARE, NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE E DEI SERVIZI EROGATI.
<b>REATI</b>	LE FATTISPECIE DI REATI AI QUALI SI APPLICA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.LGS. 231/01, ANCHE A SEGUITO DI SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI.
<b>SOGGETTI APICALI</b>	I SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE O DI DIREZIONE DELLA SOCIETÀ 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 DELLA STESSA (ART. 5, COMMA 1, LETT. A) DEL D.LGS. 231/01)
<b>SOGGETTI SOTTOPOSTI</b>	I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE O ALLA VIGILANZA DEI SOGGETTI APICALI (ART. 5, COMMA 1, LETTERA B) DEL D. LGS. N. 231/01).

## 6. Livello Gerarchico

LIVELLO	DESCRIZIONE
<b>III LIVELLO</b>	POLICY

## B. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231 DEL 2001

### 1. Il Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n°231, il quale recepisce una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali creando il presupposto necessario e indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

Entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Decreto disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (Enti).

Il nuovo regime di responsabilità presenta forti analogie con la responsabilità penale, non soltanto in quanto il suo accertamento avviene con i meccanismi e nell'ambito del processo penale, ma soprattutto, in quanto essa è distinta da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, alla quale va ad aggiungersi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

In base al principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2 del Decreto).

In particolare, i presupposti affinché la Società, ente destinatario del Decreto, possa incorrere in tale responsabilità, con conseguente applicazione delle sanzioni previste, sono i seguenti:

- un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest'ultimo, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto e dalla Legge 146/06;
- il fatto di reato sia stato commesso “*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*”;
- il reato commesso costituisca espressione della politica aziendale ovvero derivi da una “*colpa di organizzazione*”<sup>3</sup>.

Per quanto riguarda l'interesse<sup>4</sup>, è sufficiente che il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 ponga in essere l'azione tipica

---

<sup>3</sup> Per colpa di organizzazione il legislatore intende lo stato soggettivo imputabile all'Ente che consiste nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

<sup>4</sup> Secondo la relazione illustrativa del Decreto, l'interesse cui la norma fa riferimento quale criterio di attribuzione della responsabilità amministrativa in esso declinata, ha una connotazione squisitamente soggettiva; esso consiste nella prefigurazione dell'indebito arricchimento conseguente al reato che la persona fisica autrice dell'illecito si è rappresentata di poter far conseguire all'ente e prescinde dal suo effettivo verificarsi. Attiene, pertanto, alla sfera psicologica del soggetto agente e la sua sussistenza va verificata *ex ante*. Il vantaggio, per converso, ha una connotazione marcatamente oggettiva e consiste nel beneficio effettivamente conseguito dall'Ente con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*. Costituisce, pertanto, oggetto di una verifica *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. Interesse e vantaggio, quindi, non sono sinonimi: l'interesse implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità, senza richiedere che questa venga effettivamente conseguita; il vantaggio, invece, è la concreta acquisizione di un'utilità economica o di altra natura quale effettiva conseguenza del reato.



prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'Ente e a vantaggio di quest'ultimo.

Ad integrazione di quanto precedentemente anticipato, l'art. 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero della responsabilità in argomento qualora l'Ente dimostri:

- che l'Organo Dirigente (i.e. il Consiglio di Amministrazione) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e dei Protocolli adottati, nonché di curarne l'aggiornamento;
- che i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al secondo punto del presente elenco.

Da ciò deriva che non è prefigurabile una responsabilità della Società ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* ovvero nell'ipotesi in cui alla Società non sia imputabile alcuna *"colpa di organizzazione"*.

La recente Legge anticorruzione (L. 3/2019 "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"), tra l'altro, aumenta la durata delle sanzioni interdittive a carico di società ed Enti responsabili ex D.Lgs. 231/2001 per reati contro la Pubblica Amministrazione ed inoltre rafforza, con l'introduzione all'art. 25 del comma 5-bis<sup>5</sup>, l'importanza della dotazione e attuazione di idonei modelli organizzativi, fornendo in tali casi una attenuazione della durata della sanzione interdittiva.

## 2. Reati presupposto della responsabilità amministrativa

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il Decreto, alla data di stesura del presente Modello, è applicato alle seguenti fattispecie:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D. Lgs. n. 231/01)**
  - Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
  - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato e di altro Ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
  - Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
  - Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 ter c.p.);

---

<sup>5</sup> Comma 5-bis dell'art. 25: *"Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2" (ndr non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni)*

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48, art. 7]**
  - Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 12 615-quater c.p.);
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
  - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
  - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
  - Delitti di cui all'art. 1, comma 11-bis del Decreto Legge n.105 del 18 novembre 2019 così come sostituito dalla Legge n. 133 del 21 settembre 2019.
- **Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15/07/2009 n. 94, art. 2, comma 29]**
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ivi compreso il sesto comma);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter);
  - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/90);
  - Fabbricazione senza licenza dell'Autorità (art. 1 L. n. 895/67; art. 9 L. n. 497/74; art. 1 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 34 Reg. T.U.L.P.S.);
  - Introduzione nel territorio dello Stato senza licenza dell'Autorità (art. 1 L. n. 895/67; art. 9 L. n. 497/74; art. 28 T.U.L.P.S.);
  - Messa in vendita e cessione a qualsiasi titolo (art. 1 L. n. 895/67; art. 9 L. n. 497/74; art. 10 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 37 Reg. T.U.L.P.S.);
  - Detenzione illegale a qualsiasi titolo (Art. 2 L. n. 895/67; art. 10 L. n. 497/74; art. 10 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.);
  - Porto illegale (artt. 4 e 7 L. n. 895/67; artt. 12 e 14 L. n. 497/74; art. 699 comma 2 c.p.).

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo modificato dalla L. 6/11/2012 n. 190 art. 1, comma 77, lettera a, numero 2 e poi dalla L. 9/01/2019 n.3, art. 1, comma 9, lettera b), numeri 1), 2) e 3)]**
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - Concussione (art. 317 c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
  - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25/09/2001 n. 350 art. 6, conv., con modificazioni, in L. 23/11/2001 n. 409; modificato poi dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera a) numeri 4), 1), 2) e 3)]**
  - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1. D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera b)]**
  - Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
  - Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513-bis c.p.);

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- **Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11/04/2002 n. 61, art. 3; modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262 art. 31 e art. 39, comma 5), dalla L. 06/11/2012 n. 190, art. 1, comma 77, lett. b), dalla L. 27/5/2015 n. 69 art. 12, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e) e, ancora, dal D.Lgs. 15/03/2017 n.38 art.6, comma 1]**
  - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
  - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
  - Falso in prospetto (art. 173-bis TUF) (l'art. 2623 c.c. è stato soppresso dalla L. 28/12/2005 n. 262, art. 34, che ha contestualmente reintrodotta la fattispecie all'interno del citato articolo del TUF);
  - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.; articolo abrogato dall'art. 37 c. 34 D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 in tema di attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, ma sostituito con identica formulazione dall'art. 27 del medesimo decreto, articolo così rubricato: "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale);
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
  - Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.);
  - Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635 – bis comma 1 c.c.)
  - Estensione delle qualifiche soggettive (art. 2639 c.c.).

- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14/01/2003 n. 7, art. 3]**
  - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
  - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
  - Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
  - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
  - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
  - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
  - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
  - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies);
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
  - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
  - Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
  - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo [Libro II Titolo I codice penale] (art. 302 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
  - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
  - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
  - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15/12/1979 n. 625 conv. con mod. nella L. 6/2/1980 n. 15);
  - Repressione del finanziamento del terrorismo (art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9.12.1999).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 09/01/2006 n. 7, art. 3]**
  - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5; modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 art. 10, dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 39 art.3, comma 1 e dalla L.29/10/16 n.199 art.6, comma 1]**
  - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
  - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);

- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art.609-undecies c.p.).
- **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18/04/2005 n. 62, art. 9, comma 3]**
  - Abuso di informazioni privilegiate (art.184 D.Lgs. n.58/98);
  - Manipolazione del mercato (art.185 D.Lgs. 58/98).
- **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 (art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2007 n. 123, art. 9 e successivamente sostituito dal D. Lgs. 09/04/2008 n. 81, art. 300]**
  - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 21/11/2007 n. 231, art. 63 e modificato dalla Legge 15/12/2014 n. 186, art.3, comma 5 lett. b) e, da ultimo, sostituito dall'articolo 72, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90.]**
  - Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazione dei diritti di autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99, art. 15, comma 7,lett. c)]**
  - messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett a bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 comma 3);
  - abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
  - riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
  - abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche,

- scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa ( art. 171-ter l. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione ( art. 171-septies l. 633/1941);
  - fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2009 n. 116, art. 4, comma 1, come sostituito dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121 art. 2]**
    - Art.377-bis c.p..
  - **Reati transnazionali (Legge 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10)**
    - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973);
    - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. n. 309/1990);
    - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
    - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. n. 286/98);
    - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
    - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
  - **Reati ambientali (art.25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121, art. 2, comma 2, poi modificato dalla L. 22/5/2015 n. 68 art. 1, comma 8, lett. a) e b)]**
    - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art.727 – bis c.p.);
    - Reati in materia di inquinamento delle acque (art.137 D.Lgs. n.152/2006);
    - Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.);
    - Disastro ambientale (art.452-quater c.p.);
    - Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.);
    - Circostanze aggravanti (art.452-octies c.p.);
    - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.);
    - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art.733-bis c.p.);
    - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art.256 D.Lgs. 152/2006);
    - Reati in materia di bonifica dei siti (art.257 D.Lgs.152/2006);

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art.258 D.Lgs. n.152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art.259 D.Lgs. 152/2006, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art.260 D.Lgs.152/2006);
- Violazioni, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni (art.279 D.Lgs. n.152/2006).
- Sanzioni in materia di sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art.260- bis D.Lgs.152/2006);
- Reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione (artt. 1, 2 e 6 L. n.150/1992);
- Violazione della normativa sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali (art. 3 – bis L. n.150/1992);
- Violazioni delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art.3 L. n.549/93);
- Violazioni della normativa di attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007).
- **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.25-duodecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 16/07/2012 n. 109, art. 2, comma 1, poi modificato dall'art.30, comma 4, della Legge 17/10/2017 n.161]**
  - Art.22 comma 12-bis D.Lgs. n.286/1998.;
  - Art.12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. n.286/1998).
- **Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 20/11/2017 n. 167, art.5, comma 2]**
  - Art.3, comma 3-bis L. n.654/1975.
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 3/05/2019, n. 39, art. 5 ]**
  - Artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.
- **Reati tributari (art.25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 26/10/2019, n. 124, art. 39 e successivamente modificato con la Legge 19/12/2019, n.157]**
  - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, comma 1 e comma 2-bis, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
  - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, comma 1 e comma 2-bis, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
  - Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
  - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).



## C. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IBL FAMILY

### 1. Finalità e principi ispiratori

In linea con quanto anticipato nelle precedenti sezioni, il Modello ha lo scopo di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di alcune specifiche tipologie di reato da parte di Soggetti Apicali o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società nonché da parte dei Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Per espressa previsione del Decreto (articoli 6, comma 2 e art. 7, commi 3 e 4), al fine di efficacemente prevenire e reprimere la commissione o tentata commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01 o dalla L. n. 146/06<sup>6</sup>, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le aree di attività dell'ente ove sussiste il rischio in ordine alla commissione o alla tentata commissione di uno o più reati previsti dalla normativa di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli di prevenzione dei comportamenti illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- definire un sistema di flussi informativi che garantisca il corretto funzionamento del Modello e all'Organismo di Vigilanza di poter svolgere la propria attività;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In attuazione di quanto sancito dalle disposizioni normative in precedenza indicate, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello sono stati:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atte a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla L.146/2006 nonché la diffusione degli stessi a tutti i livelli aziendali e a soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, ...);
- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- l'adozione di specifici Protocolli di prevenzione nonché l'introduzione di misure idonee a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione sui contenuti del Modello da erogare a favore dei destinatari dello stesso, soggetto ad aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza e l'attribuzione allo stesso della responsabilità e dei poteri che gli permettano di assolvere alle finalità previste dal Decreto;
- la regolamentazione dei flussi di informazione sia verso l'Organismo di Vigilanza che dall'Organismo di Vigilanza verso i soggetti destinatari del Modello e gli altri organi della Società;

---

<sup>6</sup> La L. n. 146/06 prevede la responsabilità amministrativa degli enti destinatari del D.Lgs. 231/01 per una serie di reati dettagliatamente elencati a pag. 15 del presente documento, nel paragrafo intitolato ai reati transnazionali.

- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal Modello.

## 2. Struttura del documento

Il Modello organizzativo di IBL Family è costituito da:

- la presente **Parte Generale** avente la funzione di illustrare i principi generali del Decreto, la struttura e il contenuto del Modello, del Sistema Disciplinare ed il relativo ambito di applicazione, nonché il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- la **Parte Speciale** avente la funzione di prevedere idonei Protocolli di prevenzione per ciascuna fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa applicabile alla Società.

Infine, per completezza, il **Codice Etico di Gruppo**, considerato parte integrante del Modello, ha la funzione di definire i valori cui si ispira il Gruppo del quale la Società è parte e nel cui rispetto devono operare i soggetti appartenenti alle strutture aziendali di Gruppo nonché i diversi *partner* della Società. Per ulteriori dettagli si rimanda al documento in oggetto.

## 3. Coerenza tra il Modello e Sistema dei Controlli interni

Le Autorità di Vigilanza hanno da tempo avviato il consolidamento di un *framework* regolamentare secondo il quale un efficiente governo dei rischi costituisce l'elemento centrale dell'assetto organizzativo e deve accompagnarsi al necessario rafforzamento della cultura e della politica dei controlli.

Nel rispetto di tali orientamenti e per attuare pienamente il Decreto realizzando un'efficace sistema di prevenzione idoneo al raggiungimento delle sue finalità, il presente Modello è stato impostato secondo una struttura organizzativa coerente con il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi della Società, con i manuali e le disposizioni operative che declinano le attività di controllo di primo e secondo livello, nonché con il generale sistema di regole interne che assolvono alla funzione di disciplinare lo svolgimento delle attività della Società e di assicurarne la conformità alle norme interne ed esterne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si fa riferimento alla:

- attribuzione di ruoli e responsabilità nel rispetto, tra gli altri, dei principi di proporzionalità, segregazione dei ruoli e dei poteri, professionalità e autonomia;
- regolamentazione dei poteri e delle deleghe;
- gestione dei rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- disciplina dei flussi informativi tra le varie funzioni, strutture ed Organi.

Tali regole e controlli, già di per sé, sono dei modelli organizzativi o, quanto meno, costituiscono la base percettiva di ciò che è un modello organizzativo secondo il più volte citato Decreto.

Sulla base di quanto precede, IBL Family effettua periodicamente un esame accurato all'interno dei propri processi aziendali per valutare se l'insieme delle regole adottate sia coerente e funzionale, oltre che alle finalità per cui esse sono state create, anche a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati di cui al Decreto, che impattano sulla sua operatività.

In tale ottica, tutte le unità organizzative della Società sono chiamate a individuare le eventuali attività sensibili al compimento dei reati rientranti nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, correlati con il proprio ambito operativo e a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano Protocolli di prevenzione.

Le unità organizzative formulano proposte di aggiornamento alla mappa delle attività sensibili e monitorano costantemente l'effettiva applicazione e l'efficacia dei Protocolli di prevenzione di cui sono responsabili.

I ruoli e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa sono disciplinati nel funzionigramma aziendale.

Oltre alla formalizzazione di processi e procedure in grado di garantire la corretta conduzione delle attività operative e di controllo, è necessario che l'ambiente interno alla Società sia caratterizzato da integrità e da una forte sensibilità al controllo, tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima trasparenza.

Partendo da questa premessa, IBL Banca, società Capogruppo, ha adottato e diffuso a tutti gli interessati e a tutte le società del Gruppo, compresa IBL Family, il Codice Etico, in modo da rendere noti i valori posti alla base dei giusti comportamenti aziendali e stimolarne la condivisione tra i soggetti appartenenti alla struttura aziendale nonché tra i diversi *partner* della Società.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello, rientra nella documentazione che si rende disponibile all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e/o della collaborazione con consulenti e soggetti terzi. Ad esso viene dedicata particolare attenzione all'interno dei piani di formazione del personale dipendente.

Infine, l'implementazione del Modello Organizzativo si sviluppa in maniera progressiva e dinamica, tenuto conto delle evidenze emerse da periodiche ricognizioni sull'esposizione ai rischi di reato, mediante la manutenzione degli atti di normativa aziendale e il continuo aggiornamento del sistema dei controlli interni.

#### 4. Utilizzo e gestione risorse finanziarie

L'articolo 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone l'individuazione, all'interno del Modello, delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Dall'analisi delle aree aziendali e quindi dei processi è emerso che, in prima istanza e in via generale, IBL Family è dotata di un sistema di deleghe, complessivamente idoneo ad assicurare una corretta utilizzazione delle risorse finanziarie della Società. Tale sistema, infatti, si basa, tra l'altro, sui seguenti principi qualificanti:

- coerenza con l'impianto normativo di riferimento;
- gradualità delle facoltà concesse alle diverse funzioni aziendali (uniformità e proporzionalità);
- individuazione delle facoltà, diversificate in funzione dei diversi ambiti operativi (profondità del livello di delega);
- copertura di tutte le componenti che entrano nel processo produttivo della Società.

Pertanto, rispetto al vigente quadro normativo interno adottato dalla Società<sup>7</sup>, si ritiene che non sia necessario procedere con ulteriori interventi regolamentari sulla materia.

#### 5. Mappatura e valutazione del rischio reato

L'individuazione dei processi e delle Aree di attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, consente di effettuare un costante monitoraggio delle attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'individuazione delle Aree a rischio presenti nella propria operatività, IBL Family ha effettuato, e ne verifica la validità nel tempo, l'esame dei propri processi interni per ogni fattispecie di rischio-reato a essa applicabile.

Detto esame viene condotto secondo le seguenti modalità:

---

<sup>7</sup> Si faccia ad esempio riferimento al "Sistema Deleghe e Poteri"

- le Aree a rischio e i possibili casi di commissione vengono individuati sulla base della mappatura dei processi e dei relativi owner (tassonomia interna dei processi);
- la visione d'insieme della ricognizione viene fornita mediante una matrice reato-processo;
- viene mappato il livello di presidio attuale riscontrato, al fine di verificare l'effettivo governo della fattispecie di reato e abbatterne il rischio di realizzazione.

In funzione dell'esito delle attività sopra esposte (i.e. creazione di Protocolli organizzativi) e delle verifiche periodiche ovvero effettuate ad hoc, sia dall'Organismo di Vigilanza, sia dalle funzioni aziendali di controllo, IBL Family, ove se ne manifesti la necessità, provvede a pianificare i provvedimenti organizzativi per l'implementazione del Modello Organizzativo.

## 6. Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati a soggetti interni ed esterni alla Società così come indicato nella sezione "2. Applicabilità".

## D. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e valutarne l'adeguatezza rispetto al profilo di rischio della Società, nonché di curarne l'aggiornamento, viene affidato ad un Organismo di Vigilanza interno (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di IBL Family è nominato, con apposita delibera, dal Consiglio di Amministrazione e, nel rispetto del principio di proporzionalità, in linea con la complessità organizzativa e operativa della Società, è di tipo monocratico. L'unico membro può essere revocato solo per giusta causa e deve essere dotato di competenze adeguate alla natura dell'incarico e in possesso di requisiti di indipendenza, onorabilità<sup>8</sup> e continuità d'azione. Esso resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'Organismo di Vigilanza dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

### 2. Operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno di IBL Family

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01:

- assicura una costante e indipendente azione di sorveglianza sull'efficace attuazione del Modello che è chiamato a vigilare al fine di prevenire l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale o rischiose o rilevarne il relativo accadimento;
- verifica, tempo per tempo, che le eventuali modifiche della struttura aziendale e le variazioni del contesto di riferimento, non inficino l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti o ne impediscano l'efficace attuazione;
- collabora con gli Organismi di Vigilanza di Capogruppo e delle società controllate con l'obiettivo di armonizzare ed efficientare l'attività di prevenzione del rischio di commissione dei reati 231/01 all'interno del Gruppo;
- cura l'aggiornamento del Modello, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, ivi inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, anche attraverso l'attivazione dei competenti organi e funzioni societarie.

Nell'esecuzione delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle strutture della Società e, qualora necessarie, attiva le più opportune consulenze e/o collaborazioni esterne.

L'Organismo effettua le proprie valutazioni in piena autonomia e richiede le informazioni che ritiene necessarie per l'espletamento del proprio ruolo che i soggetti destinatari sono tenuti a fornirgli senza alcuna limitazione e senza che possa essere opposta allo stesso la necessità di essere preventivamente autorizzati dai superiori gerarchici.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite delle strutture preposte, deve:

---

<sup>8</sup> Il requisito di onorabilità, secondo il presente Modello, non può essere riconosciuto a coloro che: **1.** si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; **2.** si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile; **3.** sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; **4.** hanno riportato condanna, anche non definitiva, per uno dei delitti presupposto della responsabilità amministrativa secondo il D.Lgs. 231/01; **5.** hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare) o per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi) o per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria e/o finanziaria.

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna idoneo a consentire la trasmissione all'OdV di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere e favorire le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello, le condotte oggetto di segnalazione nonché dei comportamenti illeciti che quest'ultimo ha la finalità di prevenire, da parte di tutti coloro che operano nella Società o per suo conto.

Ai fini della rispondenza a quanto prescritto dal Decreto e al fine di prevenire comportamenti illeciti, l'Organismo può richiedere alle funzioni aziendali di controllo di inserire, nei rispettivi piani di attività, in particolare per le Aree sensibili, specifiche verifiche volte a valutare l'adeguatezza delle procedure operative e di controllo. Resta ferma la facoltà dell'OdV di richiedere interventi straordinari qualora ne ravvisi la necessità o anche solo l'urgenza.

Infine, con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza della Società si riunisce con gli altri Organismi di Vigilanza nel Gruppo per la condivisione delle informazioni relative a eventuali criticità riscontrate.

### **3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri Organi Aziendali**

Al fine di garantirgli piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza predispone, almeno una volta l'anno, ovvero ogni qual volta lo ritenga necessario, una relazione per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale contenente la sintesi delle attività svolte, gli esiti dei controlli e delle verifiche eseguite, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, fornisce inoltre evidenza al Consiglio di Amministrazione, in via esemplificativa, del piano delle attività per il periodo successivo. Tale piano può essere modificato e/o integrato autonomamente dall'OdV in funzione delle necessità di verifica che si manifestano tempo per tempo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare, in qualsiasi momento, l'Organismo di Vigilanza, a esempio, per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza, qualora ritenga opportuno acquisire informazioni o richiedere un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello, ha la facoltà di richiedere, in qualsiasi momento, direttamente o attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o di partecipare alle sedute del Consiglio di Amministrazione, nelle quali si discutano argomenti che, ai fini del corretto svolgimento della sua attività, reputi di particolare rilevanza.

Nell'adempimento dei propri compiti, l'Organismo e i suoi componenti hanno accesso, diretto o delegato, a tutte le attività svolte dalla Società anche in outsourcing. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo deve poter accedere, con le medesime modalità dirette o delegate, anche alle attività svolte da tali soggetti.

La proposta di modifica/integrazione del Modello adottato in seguito a variazioni della normativa di riferimento o modifiche della struttura organizzativa/di business, viene indirizzata al Consiglio di Amministrazione.

Infine, l'Organismo di Vigilanza ha un potere autonomo di spesa, nell'ambito del budget annuale rotativo appositamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e determinato in accordo con lo stesso OdV. Tale budget dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che l'OdV dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenze specialistiche o richieste di pareri. L'OdV rendiconta al Consiglio di Amministrazione l'impiego del budget con la relazione annuale di cui al superiore punto.

L'attivazione della procedura di spesa avviene a firma del Presidente dell'OdV o del suo sostituto che si rivolgerà alla competente struttura per l'esecuzione. Quest'ultima è obbligata a dare corso, tempestivamente, alla richiesta avanzata.

## 4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

### 4.1 Flussi informativi

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire il livello di conoscenza della Società e le informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili (es. modifiche alle attività sensibili, anomalie di processo, rilievi delle funzioni di controllo), nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Il dettaglio dei flussi informativi, con descrizione a titolo esemplificativo e non esaustivo di periodicità, destinatari e contenuti, è contenuto nel regolamento dei flussi informativi di cui se ne fornisce visibilità all'Organismo di Vigilanza e comunicazione tempestiva in caso di variazioni/ aggiornamenti.

In particolare, chiunque venga a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni che potrebbero essere anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette e che, direttamente o indirettamente, procurano e/o potrebbero procurare vantaggio all'azienda o sono, comunque commesse nel suo interesse, deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza anche in forma anonima, secondo le modalità descritte nel presente documento. Le strutture competenti informeranno, altresì, l'Organismo di Vigilanza in merito all'attivazione di nuovi prodotti o servizi ai fini della valutazione del rischio.

Oltre a quanto sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- provvedimenti e/o le notizie, provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgano la Società ovvero i suoi dipendenti o i componenti di Organi Societari (amministrativi e di controllo);
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di azioni giudiziarie per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti redatti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della propria attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti contro i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- l'insorgenza di ulteriori tipologie di rischi connesse al Decreto e con impatto sull'operatività della Società.

A titolo esemplificativo, i flussi informativi includono:

- i documenti, pareri, report periodici e/o ad evento predisposti dalle funzioni di controllo (a esempio Internal Audit e Compliance) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;
- la pianificazione delle attività da svolgersi nel periodo di riferimento e le relazioni annuali delle attività svolte dalle funzioni di controllo (ad esempio relazione prevista dal regolamento congiunto Società

d'Italia – Consob relativa all'attività svolta in materia di servizi di investimento, rapporto di ICT Audit, report di audit su politiche di remunerazione, report di audit sulla Funzione Antiriciclaggio);

- le segnalazioni interne di violazioni ai sensi del *whistleblowing* qualora relative a reati ai sensi del Decreto;
- le interlocuzioni, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo ASL, INPS, INAIL ecc.) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- le contestazioni per omessa segnalazione di operazione sospette ai sensi della normativa antiriciclaggio;
- la lettera annuale della società di revisione con evidenza delle eventuali anomalie rilevate nel processo di redazione dei bilanci consolidato e individuale e l'evidenza periodica circa il monitoraggio delle azioni correttive;
- la relazione sullo stato del sistema di controllo interno sul Financial Reporting (L. 262/2005);
- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro incluse le segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni (es. rapine), che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e dei protocolli di decisione, l'applicazione di sanzioni ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni;
- i contenziosi aventi come controparte enti o soggetti pubblici (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- le sentenze di condanna di dipendenti a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del D.Lgs. 231/01;
- i programmi di formazione obbligatoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sui contenuti del Decreto, in tema di antiriciclaggio oppure di salute e sicurezza;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa e dei poteri delegati, anche al fine di svolgere una attività di verifica sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, relativamente alle attività rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

Per ciò che concerne l'attività di informazione infragruppo, l'OdV della Capogruppo comunica all'OdV di IBL Family potenziali elementi di criticità riscontrati dalla Capogruppo nel caso in cui sia richiesta una valutazione anche dei processi e dei controlli della Società. Allo stesso modo, l'Organismi di Vigilanza delle società controllate, ivi inclusa IBL Family, trasmettono all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo eventuali criticità riscontrate durante le attività di verifica di competenza. I flussi informativi appena esposti hanno l'obiettivo di armonizzare ed efficientare l'attività di prevenzione del rischio di commissione dei reati 231 attraverso il coordinamento tra Organismi di Vigilanza delle singole società del Gruppo, mantenendo sempre il principio di autonomia degli stessi alla base della prestazione professionale.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni "risk-based", l'Organismo di Vigilanza, comunque, qualora lo ritenga opportuno, ha facoltà di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle proprie funzioni.

#### 4.2 Segnalazioni

Oltre agli obblighi informativi di cui alla sezione precedente, tutti i destinatari del Modello devono segnalare in forma scritta e tempestivamente all'OdV le informazioni, di qualsivoglia natura, attinenti l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo.



Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

Forma cartacea a mezzo di posta fisica all'indirizzo: Organismo di Vigilanza 231 - IBL Family, c/o IBL Family S.p.A., Via di Venti Settembre, 30 00187 Roma.
Casella di posta elettronica dedicata: <a href="mailto:odv@iblfamily.it">odv@iblfamily.it</a> (assicura l'anonimato del mittente)

L'Organismo di Vigilanza valuta con tempestività le segnalazioni ricevute e avvalendosi, ove ritenuto opportuno, delle strutture competenti e/o ascoltando, eventualmente, l'autore della segnalazione, dà luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì, nei casi in cui gli sia nota, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone. In ogni caso, il segnalante non potrà essere destinatario di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori di qualsivoglia genere per la segnalazione effettuata, ancorché la segnalazione stessa sia risultata del tutto priva di fondamento, fatto salvo il caso in cui si possa ravvisare nella infondata segnalazione medesima un tentativo doloso di danneggiare la Società e/o il suo Personale.

Le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del segnalante, vengono adottate anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (ad es. richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

Ogni conseguente decisione deve essere motivata, opportunamente documentata o conservata. Gli eventuali provvedimenti conseguenti devono essere applicati in conformità con quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

È compito dell'Organismo di Vigilanza riportare al Consiglio di Amministrazione della Società ogni infrazione al presente Modello, proponendo altresì eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, indipendentemente dall'eventuale procedimento della magistratura.

In ogni momento, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire altresì, ulteriori modalità con cui le informazioni e le notizie di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi e attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, devono essergli fatte pervenire predisponendo, laddove necessario, anche appositi canali informativi.

Come precedentemente anticipato, i flussi informativi verso l'OdV sono, inoltre, esplicitati nell'ambito della normativa interna di riferimento, cui si rimanda.

## E. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Principi generale

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicare a fronte della violazione delle regole di condotta previste ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste ai fini dei presidi dei rischi di reato individuati nel Modello e nel Codice Etico.

Chiunque può essere sanzionato dalla Società secondo quanto previsto dal Modello se compie atti od omissioni diretti a violare le regole comportamentali previste dal medesimo e dal Codice Etico, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Spetta all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e accertare, direttamente o tramite le funzioni deputate alle verifiche, eventuali violazioni di quanto previsto nel presente Modello e informarne il Consiglio di Amministrazione proponendo l'applicazione della relativa sanzione prevista dallo stesso.

L'Organismo di Vigilanza viene informato dalla Direzione Risorse Umane dell'esito di qualsiasi altra rilevazione di criticità (eventi e comportamenti) verificatasi nelle materie di sua competenza, dei provvedimenti disciplinari proposti e dell'esito degli stessi.

Per eventuali sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti di IBL Family, le competenti strutture provvederanno in merito, tenuto conto della gravità del comportamento illecito realizzato dal dipendente, in aderenza alle disposizioni di cui alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale (C.C.N.L.) tempo per tempo vigente in materia e dal connesso codice disciplinare.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

L'informativa per tutti i dipendenti e gli altri destinatari del Modello Organizzativo, anche ai sensi e per gli effetti della Legge 20 maggio 1970 n. 300, art. 7, nonché per le altre forme di collaborazioni lavorative (ad esempio, stagisti, somministrati, etc.) per IBL Family verrà effettuata dalla Direzione Risorse Umane.

### 2. Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni e tenuto conto di quanto disciplinato nel regolamento interno del personale, saranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Rimprovero verbale:
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.
- Rimprovero scritto:
  - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
  - omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:
  - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- Licenziamento per giustificato motivo:
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.
- Licenziamento per giusta causa:
  - adozione di un comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

### 3. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni e tenuto conto di quanto disciplinato nel regolamento interno del personale, saranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Rimprovero verbale, nei casi della relativa sezione di cui sopra;
- Rimprovero scritto, nei casi della relativa sezione di cui sopra;
- Licenziamento ex art. 2118 c.c.:
  - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.
- Licenziamento per giusta causa, nei casi della relativa sezione di cui sopra.

### 4. Misure nei confronti degli Organi Sociali

La violazione delle norme contenute nel presente Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione dovrà essere portata a conoscenza del Collegio Sindacale. In considerazione della sua gravità, la violazione verrà sanzionata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione o dell'Assemblea dei soci, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;

- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

Il provvedimento sarà assunto in assenza del componente o dei componenti interessati e potrà costituire, relativamente agli Amministratori, giusta causa affinché il Consiglio di Amministrazione possa proporre all'Assemblea dei Soci la revoca, con effetto immediato, del mandato. In questa ipotesi, la Società ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente subiti a causa della condotta illecita realizzata.

In caso di violazione delle norme contenute nel presente Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale sarà applicato l'art. 2400 c.c. comma 2, sussistendone le condizioni.

## **5. Sanzioni per soggetti esterni**

Le disposizioni del Modello si applicano anche ai collaboratori esterni, ai consulenti ed in generale a coloro che forniscono alla Società beni e servizi ad uso della stessa.

Sarà cura della struttura che redige il contratto, con il supporto, qualora necessario, del Servizio Legale, individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti la prevenzione del rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I partner, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico. La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal Decreto, potrà essere causa di risoluzione del rapporto in essere quale grave inadempimento (art. 1456 c.c.) e potrà comportare l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno.

## F. IL PROCESSO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società garantisce la divulgazione del Modello Organizzativo adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure in esso previste per adempiere alle proprie mansioni prevenendo i rischi di cui alle Aree sensibili del Modello. A tal fine, tra gli altri, può essere utilizzato il normale sistema delle comunicazioni interne coerentemente con quanto disciplinato dal regolamento interno sul sistema normativo integrato.

L'informazione avviene in modo completo, accurato, accessibile, tempestivo e continuo, consentendo ai destinatari della stessa di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle.

Il Modello Organizzativo, oltre a essere portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Società, deve essere diffuso in modo tale da rendere nota al "mercato" e agli *stakeholders* la presente Parte Generale e il Codice Etico.

La formazione del personale, che integra l'ampia diffusione prevista per il Codice Etico, ai fini dell'attuazione del Modello deve essere gestita in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza. Il piano formativo viene periodicamente rinnovato ed è articolato su 2 livelli, in funzione dei destinatari:

- 1° livello: destinato ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dello stesso Organismo di Vigilanza<sup>9</sup>, Amministratore Delegato e Dirigenti;
- 2° livello: destinato a:
  - a) personale dipendente (compresi, all'occorrenza, anche i dirigenti), con specifica attenzione ai neo-assunti e a coloro che operano in aree nelle quali sono state individuate fattispecie di rischio di reato o per le quali saranno predisposte o aggiornate nuove procedure in funzione di modifiche operative, organizzative o normative ovvero di attività di verifica sugli specifici rischi;
  - b) personale non dipendente (somministrati, stagisti, distaccati di gruppo e non, consulenti, etc.) durante la permanenza nella Società.

Tutti gli altri destinatari citati nel Modello Organizzativo, saranno resi edotti almeno del Codice Etico di Gruppo (e, conseguentemente, del relativo sistema sanzionatorio), con le modalità più opportune e in funzione del profilo di rischio della collaborazione con la Società.

E' previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01 e il Codice Etico di Gruppo.

---

<sup>9</sup> L'Organismo di Vigilanza può essere destinatario a titolo esemplificativo e non esaustivo di specifica formazione organizzata su propria richiesta a seguito dell'emanazione di nuove normativa (es. norme su whistleblowing) oppure nell'ambito di un periodico aggiornamento professionale

**G. ALLEGATO: MODULO SEGNALAZIONI ALL'O.d.V.**

**Modulo Segnalazione O.d.V**

Il presente modulo è utile per segnalare la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e ss.mm.ii., ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico del Gruppo IBL.

**AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

**DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE**

**DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)**

Nome: \_\_\_\_\_

Cognome: \_\_\_\_\_

Unità Organizzativa (se dipendente Gruppo IBL): \_\_\_\_\_

Telefono: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

**Informativa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR")**

IBL Family società per azioni con sede in Roma, via XX Settembre 30, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR") rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di IBL Family (di qui in avanti più semplicemente O.d.V.). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e IBL Family, mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "malafede". IBL Family ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Secondo i termini, le modalità e nei limiti di applicabilità stabiliti dalla normativa vigente, è possibile conoscere i propri dati ed esercitare i diversi diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR") relativi al loro utilizzo (rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, opposizione, ecc.).

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V., tramite casella di posta elettronica [odv@iblfamily.it](mailto:odv@iblfamily.it) (mittente anonimo) oppure, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza 231 c/o IBL Family S.p.A., Via di Venti Settembre 30, 00187 Roma.