



BLUE FACTOR S.P.A.

MODELLO ORGANIZZATIVO
L'ORGANISMO DI CONTROLLO
E IL SISTEMA DISCIPLINARE
IN BLUE FACTOR S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2023



D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

*"Disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa'
e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge
29 settembre 2000, n. 300"*

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001



SOMMARIO

Parte Generale	1
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	1
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	1
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
1.3 ULTERIORI RIFERIMENTI NORMATIVI	15
1.4 LINEE GUIDA DELL'ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA (ED. 19 MARZO 2004) E LINEE GUIDA ASSOFIN (ED. GIUGNO 2003)	16
2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN BLUE FACTOR	18
2.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	18
2.2 OGGETTO E SCOPO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	18
2.3 PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	20
2.4 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO	20
2.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA	20
3. L'ORGANISMO DI CONTROLLO	23
3.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO	23
3.2 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI	25
3.3 REGOLE DI FUNZIONAMENTO E CONVOCAZIONE	25
3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO	26
3.5 PROGRAMMA DELLE VERIFICHE AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	29
3.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA	29
3.7 ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	30
3.8 FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING DA PARTE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO E RELAZIONI CON GLI ORGANI SOCIALI	30
3.9 REGISTRO DELLE ATTIVITÀ	31
3.10 LIBRO DELLE RIUNIONI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO	32
3.11 PREVISIONI DI SPESA	32
3.12 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	32



4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI CONTROLLO.....	33
4.1 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO	33
4.2 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI CONTROLLO	33
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	34
5.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE IN GENERALE	34
5.2 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	35
5.3 LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI E LE MISURE DA ADOTTARE NEI CASI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	36
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	36
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO EX ART. 6 D.LGS. 231/2001	36
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI.....	37
5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLE CATEGORIE AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI.....	38
5.8 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI.....	39
6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO.....	40
7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO.....	40
7.1 DIFFUSIONE/INFORMAZIONE SUL MODELLO	40
7.2 FORMAZIONE SUL MODELLO	41

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Premessa

Il presente documento è stato predisposto ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01. Il D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche 'decreto') sulla responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. In linea con quanto previsto dal decreto, l'ABI ha redatto il codice di comportamento per le banche, ricevendo definitivo parere positivo di adeguatezza ed idoneità dal Ministero di Giustizia nel febbraio 2004.

Analogamente Assofin ha predisposto le linee guida per le proprie associate (giugno 2003).

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie, e recentemente anche ai reati di abuso di informazioni privilegiate (insider trading) e manipolazione del mercato (aggiotaggio) ed è prevedibile un'ulteriore estensione della responsabilità degli enti anche ad altri reati.

In sintesi, la normativa prevede che le società, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti 'apicali' o dipendenti/collaboratori della stessa, possono:

- adottare ed efficacemente attuare modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati;
- attraverso apposito organismo di controllo, vigilare su funzionamento ed osservanza del modello e curarne l'aggiornamento.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l'aggiornamento del modello a fronte di mutamenti nell'organizzazione e nelle attività e/o prodotti della società ovvero di eventuali violazione delle regole organizzative previste dal modello.

Tale aggiornamento si rende peraltro necessario anche in relazione all'evoluzione legislativa (estensione dei reati) e alla giurisprudenza in materia (sentenze, ordinanze).

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

Il decreto 231/2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" detta norme in ordine alla "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il decreto si riferiva soltanto ad alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25):

a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001);

b) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio¹ (art. 25 D.Lgs. 231/2001)

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per gli intermediari bancari e finanziari, includendo nei reati presupposto al decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

c) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo: Un primo intervento si è avuto con la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", con il quale è stato inserito un art. 25 bis nel corpo del D.lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per "Reati contro la fede pubblica - falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. La rubrica dell'art- 25-bis è stata sostituita dall'art. 15, comma 7, lett. a), n. 4), della Legge 23 luglio 2009, n. 99.

d) Reati societari: Il secondo intervento estensivo è quello del D.lgs. n. 61 del 11 aprile 2002, concernente la "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", che ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato e esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate. Ulteriori modifiche sono apportate sia con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e con il Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38 che hanno aggiunto e modificato la lettera s-bis); sia dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 che all'articolo 12, comma 1, lett. a) che sostituisce l'alinea.

¹ Rubrica così modificata dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 1), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, così sostituita dall' art. 5, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75. L'articolo ha anche subito variazioni e modifiche nel contenuto (Legge 6 novembre 2012, n. 190; L. 9 gennaio 2019, n. 3 e D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75; L. 9 gennaio 2019, n. 3)

e) Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico: Un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che con l'art. 3 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico).

f) Delitti contro la personalità individuale (tratta di persone e pedo-pornografia) e Delitti contro la vita e l'incolumità individuale: Altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge 11 agosto 2003, n. 228, relativo alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quinquies -Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedo-pornografia anche a mezzo Internet", che con l'Art. 10 ha aggiornato l'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001.

g) Abusi di mercato: Ulteriore intervento in ordine di tempo è quello contenuto nella Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Legge comunitaria 2004) che con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 sexies - Abusi di mercato estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n.58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analogha responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE).

h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: La Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che con l'art. 8 ha introdotto l'art. 25quater.1) nel testo del D.Lgs. 231/2001. Art. 25-quater.1.

In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

i) Reati transnazionali: Con l'introduzione della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 – 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, è stata prevista con l'art.10 della stessa la responsabilità amministrativa degli enti anche per ulteriori reati, ove

sussista il carattere di transnazionalità della condotta criminosa: reati di riciclaggio e impiego di denaro, beni e altre utilità di provenienza illecita, tratta di migranti, associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, o psicotrope, intralcio alla giustizia - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci e favoreggiamento personale.

j) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: La Legge 3 agosto 2007, n. 123 all'articolo 9, comma 1, e, successivamente, il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 all'articolo 300, comma 1 hanno rispettivamente inserito e sostituito l'art. 25-septies nel testo del D.Lgs. 231/2001.

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

k) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: L'articolo è stato inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art 63, comma 3, del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231. Successivamente a tale inserimento, la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha:

- all'art. 3, comma 5, lett. b), modificato la rubrica dell'art. 25-octies;

- all'art. 3, comma 5, lett. a), modificato il comma 1 dell'art in questione.

In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

l) Delitti informatici e trattamento illecito di dati: Articolo inserito dall'art. 7, comma 1, L. 18 marzo 2008, n. 48, in vigore dal 5 aprile **2008**. Nello specifico, gli articoli del Codice penale, per i quali è prevista la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, richiamati dall'art. 24-bis sono:

art. 615-ter "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico"

art. 617-quater "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche"

art. 617-quinquies, "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche"

art 635-bis, "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici"

art 635-ter, "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità"

art 635-quater "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici"

art 635-quinquies "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità"

Per i suddetti reati il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote. Mentre in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli:

615-quater "Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici"

615-quinquies "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"

si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a *trecento quote*.

Infine, In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a *quattrocento quote*.

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano **le sanzioni interdittive** previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

m) Delitti di criminalità organizzata - Ulteriore intervento in ordine di tempo è quello contenuto nella Legge del 15 luglio 2009, n. 94. (Legge comunitaria 2004) che con nell'art. 2, comma 29, ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 24 ter.

In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, 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 decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

n) Delitti contro l'industria e il commercio: Altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge 23 luglio 2009, n. 99, relativo Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonche' in materia di energia, che con l'art. 15, comma 7, lett. b) ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 bis.1. In particolare, l'articolo prevede che, in relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

Inoltre, in caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2.

o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: la Legge 23 luglio 2009, n. 99, ha anche introdotto con l'art. 15, comma 7, lett. c), l'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001.

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, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall' articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: l'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001 è stato inserito dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e successivamente sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

q) Reati ambientali L'art. Art. 25-undecies è stato inserito dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

Il comma 1. afferma in particolare che, in relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote²;
- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote³;
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote⁴;
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento amille quote⁵;
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote⁶;
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote⁷;
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote⁸;

Il comma 1-bis afferma che nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)⁹.

Il comma 2 riporta che in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i reati di cui all'articolo 137:
 - 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

² Lettera così sostituita dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

³ Lettera così sostituita dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁴ Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁵ Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁶ Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁷ Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁸ Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

⁹ Comma inserito dall' art. 1, comma 8, lett. b), L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

- b) per i reati di cui all'articolo 256:
- 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- c) per i reati di cui all'articolo 257:
- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2¹⁰;
- g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
- h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

Il comma 3 prevede che in relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, dell'adesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:
 - 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
 - 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

¹⁰ Ai sensi del D.Lgs. 21/2018, artt. 7 e 8, i richiami alla disposizione di cui all'art. 260 D.Lgs. 152/2006 ora abrogato si intendono riferiti all'art. 452 quaterdecies c.p. -

- 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
- 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

Il comma 4 prevede che in relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

Il comma 5 sancisce che in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

Il comma 6 prevede che le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

Nel comma 7 è previsto che i casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

L'ultimo comma (8) riporta che se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: L' articolo 25-duodecies è stato inserito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109. La Legge 17 ottobre 2017, n. 161. all' art. 30, comma 4, ha successivamente aggiunto il comma 1-bis; 1-ter e 1-quarter.

Il comma 1 afferma che in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

Il comma 1-bis afferma che In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

Il comma 1-ter afferma che in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

Il comma 1-quater afferma che Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

s) Razzismo e xenofobia. L' art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha inserito l'art. 25-terdecies nel testo del D.Lgs. 231/2001.

L'articolo riporta quanto segue:

-al comma 1 afferma che in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. [52 bis 1]

-al comma 2 afferma che nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

-al comma 3 afferma che se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: L'art. Art. 25-quaterdecies è stato inserito nel testo del D.Lgs. 231/2001 dall' art. 5, della Legge 03/05/2019, n. 39. In base a tale articolo, In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

Inoltre, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

u) Reati tributari: con l'entrata in vigore del provvedimento del 27/10/2019 Decreto Legge convertito con modificazioni dalla Legge del 19 dicembre 2019 n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301) la responsabilità amministrativa da reato delle società è stata estesa all'ambito penal-tributario, ricomprendendo nel novero dei reati presupposto di tale responsabilità anche:

- la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2);

- la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- l'occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

Inoltre, in data 14 luglio 2020, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75¹¹, il quale è andato ad ampliare ulteriormente il novero dei reati tributari ex D. Lgs. 231, includendovi i seguenti reati, laddove presentassero elementi di transnazionalità e rilevanza (imposta IVA evasa superiore a 10 milioni di Euro):

- delitti di dichiarazione infedele;
- delitti di omessa dichiarazione;
- delitti di indebita compensazione.

v) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: l'art. 25-octies.1 è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 3, comma 1, lett. a), del Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184 relativo all' "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio."

In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di cui all'articolo 493-ter, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote;
- b) per il delitto di cui all'articolo 493-quater e per il delitto di cui all'articolo 640-ter, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
- b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui ai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

w) Contrabbando: l'art. 25-sexiesdecies è stato inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti nel 2020 dall'art 5, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 14 luglio 2020,

¹¹ Decreto attuativo della Direttiva PIF Europea

n. 75 sull' "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale". Secondo tale articolo, in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n.43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

x) Reati contro il patrimonio culturale: nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022 è stata pubblicata la Legge 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale, che ha esteso il catalogo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, nel suddetto decreto legislativo sono stati inseriti gli artt. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Nello specifico, gli articoli del Codice penale, per i quali è prevista la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, richiamati da nuovo art. 25-septiesdecies sono:

- art. 518-novies "Violazioni in materia di alienazione di beni culturali";
- art. 518-decies "Importazione illecita di beni culturali";
- art. 518-undecies "Uscita o esportazione illecite di beni culturali";
- art. 518-duodecies "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici";
- art. 518-quaterdecies "Contraffazione di opere d'arte";
- art. 518-bis "Furto di beni culturali";
- art. 518-ter "Appropriazione indebita di beni culturali";
- art. 518-quater "Ricettazione di beni culturali"
- art. 518-octies "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali".

Per i suddetti reati il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la sanzione pecuniaria da cento a novecento quote, nonché le sanzioni interdittive per una durata non superiore a due anni.

Mentre il nuovo art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001 richiama i seguenti reati del codice penale:

- art. 518-sexies "Riciclaggio di beni culturali";
- art. 518-terdecies "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

I suddetti reati sono puniti dal D. Lgs. n. 231/2001 con una sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote, nonché nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali delitti con la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. Si ricorda che l'importo di una quota va da un minimo di euro 258.23 ad un massimo di euro 1549.37 e che le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001 comprendono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle

autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica – che si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 – commetta uno dei reati in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una "colpa di organizzazione" dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, "l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

Tuttavia, "l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

La prima delle descritte figure parrebbe corrispondere, nella struttura societaria, a quella degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione.

"Soggetto all'altrui direzione" può invece essere chiunque si trovi ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell'ente.

Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo. Perciò, l'ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente. Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una "colpa di organizzazione" da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Gli artt. 6 e 7 del decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.lgs. 231/01 – rubricato “Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente” – prevede che “se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

Analogamente, il successivo art. 7 – rubricato “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente” – statuisce che “nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

**1.2 L'ADOZIONE DEL “MODELLO ORGANIZZATIVO”
QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati di cui al decreto.

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

Va notato che l'adozione del modello può servire – oltreché ad escludere in radice la responsabilità dell'ente – se adottato prima dell'apertura del dibattimento, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b); a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, secondo comma, lett. b, e terzo comma).

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nel citato art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, primo comma); misure destinate poi ad essere del

tutto revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre richiamate condizioni (art. 49, quarto comma; art. 50, primo comma).

Infine, l'adozione del modello può avere luogo anche a sentenza di condanna già emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

In particolare, il decreto agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, "in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire il compimento dei reati.

1.3 ULTERIORI RIFERIMENTI NORMATIVI

Il D.lgs. n. 197 del 9 luglio 2004 (al Capo II "Coordinamento del Testo Unico Bancario e del Testo Unico della Finanza con il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", art. 8), nell'aggiornare il Testo Unico Bancario (D.Lgs. 385/1993) - stabilisce con l'introduzione dell'art. 97 bis al comma 4 che "le sanzioni interdittive indicate

nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 non possono essere applicate in via cautelare alle banche”.

Recentemente inoltre il Regolamento Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio (14 aprile 2005) ha previsto espliciti riferimenti al D.Lgs. 231/2001 in tema di controlli interni nelle SGR, in particolare relativi ai rischi operativi, alle attività di *Internal Auditing* e ai controlli di '*compliance*'. Analoga o simile prescrizione normativa di non applicabilità di alcune delle misure interdittive in via cautelari è stata prevista, tramite lo stesso D.lgs. 9 luglio 2004, n. 197 agli artt. 9 e 10, con riferimento alle Società iscritte nell'elenco speciale di cui all'art. 107 del Testo unico Bancario D.Lgs. 385/1993 (aggiornato all'art. 107 comma 6) e alle SIM, SGR SICAV di cui al Testo Unico della Finanza D.Lgs. 58/1998 (integrato con art. 60bis). Con D.Lgs. 7 settembre 2005 n. 209 (Codice delle Assicurazioni) analoga prescrizione normativa (all'art. 266) è stata prevista con riferimento alle imprese di assicurazione e riassicurazione.

I due decreti hanno contestualmente attribuito specifiche competenze a Banca d'Italia, CONSOB e ISVAP, in particolare per l'eventuale esecuzione di sanzioni interdittive a seguito di sentenza irrevocabile.

**1.4 LINEE GUIDA DELL'ASSOCIAZIONE BANCARIA
ITALIANA (ED. 19 MARZO 2004) E LINEE GUIDA
ASSOFIN (ED. GIUGNO 2003)**

Come previsto dal decreto, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente Modello, Blue Factor si è ispirata alle "Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" nella versione aggiornata al 19 marzo 2004, la cui idoneità è stata riscontrata dal Ministero della Giustizia con lettera del 25 febbraio 2004.

Nella predisposizione del proprio modello organizzativo Blue Factor si è ispirata inoltre anche alle "Linee guida dell'Associazione Italiana del Credito al Consumo e Immobiliare per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle associate ai sensi del D.Lgs. 231/2001- giugno 2003" di Assofin.

Gli aspetti fondamentali individuati dalle citate Linee guida nella costruzione dei Modelli tengono conto della realtà bancaria che presenta le seguenti peculiari caratteristiche:

- Le banche e gli intermediari finanziari, in ragione della disciplina speciale primaria e regolamentare ad essa applicabile, sono società in cui la cultura del controllo è fortemente sviluppata;

- Per le banche e gli intermediari finanziari l'Autorità di vigilanza ha reso obbligatorio un sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi (collegio sindacale, società di revisione, ecc.) e prevede l'adozione di un sistema dei controlli a più livelli: controlli di linea, controlli sui rischi e *Internal Auditing*.
- Il sistema dei controlli interni – ormai da anni attuato e continuamente aggiornato – ha consentito alle banche e agli intermediari finanziari di dotarsi di standard organizzativi ottimali, in linea con il principio di sana gestione, il quale costituisce, seppure in una accezione più ampia, ciò che il D.Lgs. 231/2001 intende affermare nell'ordinamento:
 - all'interno di ogni banca o intermediario finanziario è operativo un sistema di controlli che deve mirare ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
 - la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
 - la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne;
 - a tal fine, le banche e gli intermediari finanziari devono assicurare la necessaria separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze; essere in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi; stabilire attività di controllo ad ogni livello operativo; assicurare sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo; consentire la registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
 - ogni banca o intermediario finanziario effettua un monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi connessi a frodi e infedeltà dei dipendenti e di quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento della banca o intermediario finanziario in operazioni di riciclaggio di denaro sporco; un monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi oppure derivanti da eventi esterni.

Questi principi pervadono tutta l'attività aziendale e riguardano la redazione dei bilanci, i capitoli di spesa, i flussi finanziari in entrata ed in uscita, l'affidabilità di tutte le informazioni finanziarie e gestionali, affinché il complesso delle attività sia conforme ai principi contabili di riferimento, alle leggi, ai regolamenti, alle norme di Vigilanza nonché alle norme statutarie.

Le banche e gli intermediari finanziari sono così dotate di complessi sistemi di regole interne che assolvono alla funzione di:

- Organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe,
- Regolamentare e documentare le attività che si svolgono all'interno della società,
- Gestire i rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni,

- Disciplinare i flussi informativi fra le diverse funzioni aziendali.

Tali regole e procedure - contenute in ordini di servizio, disposizioni interne, normative aziendali, codici di autodisciplina, codici deontologici, codici disciplinari, ecc. - già di per sé possono costituire dei modelli organizzativi o quanto meno la base precettiva di ciò che è un modello organizzativo secondo il D.Lgs. 231/2001, eventualmente da integrare adeguandole con quanto prescritto dal decreto o creando nuove e più stringenti regole di condotta, affiancate da un accurato sistema di controlli (abbinamenti firme, separazione compiti, sistemi di sicurezza per accesso a dati e altre informazioni aziendali, etc.), tali da poter essere eluse soltanto fraudolentemente.

2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN BLUE FACTOR

2.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Blue Factor, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti, ha ritenuto - in ciò ispirandosi alle "Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" e alle "Linee guida dell'Associazione Italiana del Credito al Consumo e Immobiliare per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle associate ai sensi del D.Lgs. 231/2001" di Assofin - di procedere all'attuazione del modello di organizzazione di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello" - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel decreto.

2.2 OGGETTO E SCOPO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo fa riferimento al sistema strutturato e organico di norme, procedure operative ed informatiche e controlli in vigore nella Società idoneo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal decreto. In questo ambito, si richiamano di seguito i principali regolamenti di Blue Factor, a cui il Modello Organizzativo fa riferimento e cioè:

- Statuto di Blue Factor;
- Documento programmatico per la sicurezza dei dati;
- Regolamento delle procedure interne;

- Deleghe di poteri e altre procure specifiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- Codice etico.

Sono inoltre in vigore in Blue Factor ulteriori normative (Circolari, Testi Unici, ecc.).

All'interno della normativa aziendale una particolare rilevanza assume quella che regola le attività a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con particolare riferimento agli aspetti attinenti:

- alla definizione di deleghe e facoltà
- alla verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- alla separatezza delle funzioni,
- all'effettuazione di controlli a diversi livelli (di primo, secondo e terzo livello).

Più in particolare, mediante l'individuazione delle attività "sensibili" a rischio di reato, e la conseguente regolamentazione, da divulgare all'interno della società, il modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Blue Factor in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico / sociali cui Blue Factor intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività "sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace Modello Organizzativo presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali di un'approfondita conoscenza delle regole comportamentali in vigore nella società;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività "sensibili" ai sensi del decreto e delle unità organizzative in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Controllo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello, nonché la messa a disposizione dell'Organismo di Controllo di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni "sensibili";
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del modello con conseguente aggiornamento periodico.

2.3 PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

La normativa succitata presuppone che la società si doti di un sistema di controlli interni che consenta l'effettivo controllo sia sulle sue scelte strategiche nel suo complesso sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti.

E' così previsto che si proceda:

- all'elaborazione di procedure formalizzate di coordinamento e collegamento per tutte le aree di attività;
- alla creazione di flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;
- alla definizione dei compiti e delle responsabilità delle diverse unità deputate al controllo dei rischi e dei meccanismi di coordinamento.

Anche volendosi solo limitare allo specifico ambito della disciplina dei controlli interni, è di immediata evidenza che la normativa in materia di intermediazione finanziaria – seppur dettata per soddisfare esigenze di vigilanza – finisce per trascendere tali istanze, per involgere ogni aspetto dell'organizzazione della società.

Ne deriva che la struttura organizzativa adottata è quella che si caratterizza per la condivisione di un disegno imprenditoriale, per la forte coesione al proprio interno e per la sottoposizione a direzione unitaria.

2.4 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO

Il Modello organizzativo viene adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, il quale, sempre in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, provvede a costituire – con delibera consiliare – il proprio "Organismo di controllo", che avrà il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

Ogni Società provvede ad applicare il modello in relazione alle attività in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito alle strutture appositamente individuate nella società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

2.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Blue Factor ha avviato le attività per la predisposizione del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del decreto.

A tale scopo è stata svolta, a cura del responsabile di Internal Auditing e attraverso il conferimento all'esterno dell'incarico di mappare i processi e individuare le eventuali aree a rischio, una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida ABI.

Innanzitutto sono state identificate le aree a rischio di reato nell'ambito del perimetro della società, descritte all'interno di un documento denominato 'Mappatura delle attività' di Blue Factor nel cui ambito possono essere commessi reati di cui al D.Lgs. 231/2001'.

L'attività di mappatura è stata svolta attraverso autorilevazione a cura delle strutture organizzative della Società, la quali hanno provveduto a censire le attività "rischiose", raggruppate per tipologia di reato, fornendo alcune indicazioni relativamente al "grado di rischio" dell'attività, all'unità operativa nella quale potrebbe essere commesso un reato, al soggetto che lo potrebbe compiere, alle regole di prevenzione.

Sulla base di analisi svolte, Blue Factor ha quindi proceduto alla predisposizione del Modello.

Contestualmente al recepimento delle linee guida contenute nel modello organizzativo, Blue Factor ha costituito il proprio Organismo di Controllo, attribuendo l'incarico al Collegio Sindacale.

Con l'obiettivo di garantire il costante aggiornamento e l'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Controllo ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 potrà periodicamente avviare attività di verifica e aggiornamento del modello, identificando le aree di miglioramento e il piano di azione per il suo aggiornamento.

L'esigenza di verifica e aggiornamento del modello trae origine sia dal dettato della legge, che prevede una continuità nell'aggiornamento a seguito di modifiche nelle attività/prodotti o di eventuali violazioni delle regole, sia dall'evoluzione della normativa esterna (in particolare con riferimento alle recenti novità normative in tema di Reati di abuso di mercato e di Tutela del Risparmio) e della giurisprudenza (in particolare con riferimento al Decalogo del Tribunale di Milano del novembre 2004).

L'attività di verifica e aggiornamento del modello organizzativo potrà riguardare:

- la Parte Generale del modello (il Decreto Legislativo 231/2001, l'adozione del modello organizzativo in Blue Factor, l'Organismo di Controllo, i Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Controllo, le Regole di Comportamento e Codice Etico, il Sistema Disciplinare, la Diffusione e Formazione sul modello), che rappresenta il corpo centrale del presente documento.
- la Parte Speciale del modello (Mappatura delle attività a rischio e relativi presidi organizzativi in vigore e protocolli speciali volti a prevenire la commissione dei reati, etc.) rappresentata dagli Allegati al presente documento;

L'attività di verifica e aggiornamento del modello di Blue Factor dovrà essere svolta attraverso i seguenti passi operativi.

Parte speciale

a) rivisitazione della metodologia di mappatura delle attività a rischio di reato e di *risk assessment*, prevedendo per ogni attività a rischio identificata, sia una valutazione di rischio potenziale (rilevante, poco rilevante, non applicabile), sia una valutazione di efficacia dei presidi organizzativi di mitigazione del rischio in essere (efficaci, parzialmente efficaci, assenti). La valutazione combinata del livello di rischio potenziale e dei presidi organizzativi di mitigazione al rischio in essere ha consentito di definire le priorità di intervento.

Fra gli elementi di valutazione del rischio potenziale andrà considerata anche la *case history* della società (attraverso verifica degli eventuali eventi di perdita rilevati nell'ambito del sistema di gestione rischi operativi).

b) verifica e aggiornamento della mappa delle attività 'sensibili' a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio (Data base rischi e controlli ex D.Lgs. 231/2001). L'attività dovrà essere svolta attraverso raccolta e analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore e razionalizzazione e aggiornamento della precedente mappatura delle attività 'sensibili', ed andrà successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con i responsabili delle strutture organizzative (Aree/Funzioni//etc.) di Blue Factor, in particolare con l'obiettivo di:

- verificare l'eshaustività dell'elenco delle attività sensibili di competenza delle singole aree e/o funzioni;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. prescrizioni normative, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti gap, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

In merito ai presidi di controllo già in vigore, sono stati censiti e valutati esclusivamente gli elementi formalizzati, nel presupposto di poterne fornire evidenza anche a soggetti terzi. In considerazione di ciò, le prassi operative rappresentate dai Responsabili di Area, ancorché corrette ed efficaci nella prevenzione delle condotte illecite, non sono state riportate nei presidi organizzativi in vigore, ma utilizzate quali basi di riferimento per procedere alla realizzazione e formalizzazione dei presidi organizzati identificati nei piani di azione.

Anche ai fini di identificazione delle aree di miglioramento, la mappa è stata articolata, per ogni Area di Blue Factor (e compreso il Consiglio di Amministrazione), come di seguito indicato:

- processo e attività a rischio

- reati potenziali
- possibile modalità di commissione dei reati
- valutazione dell'impatto potenziale (valutazione di rischio potenziale)
- unità operativa interessata e soggetto/ruolo interessato
- presidi organizzativi di controllo attuali (normative, deleghe, separatezza di compiti, controlli, ecc.)
- rating di controllo (valutazione di efficacia dei presidi organizzativi in essere)
- aree di miglioramento
- piano di azione
- priorità di intervento.

Parte generale

c) Analisi del modello organizzativo e Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le attività di verifica ed identificazione delle aree di miglioramento e dei piani di azione hanno riguardato, oltre alla mappatura delle attività sensibili e dei relativi presidi organizzativi, anche le componenti specifiche del modello organizzativo (Parte Generale):

- Organismo di Controllo (Regolamento dell'Organismo di Controllo, flussi informativi, segnalazione delle violazioni del modello, etc.);
- Sistema disciplinare;
- Codice Etico;
- Diffusione e Formazione sul modello.

A fronte di tali attività di verifica, il modello organizzativo è stato pertanto predisposto nella Parte Generale e nella Parte Speciale – Allegati e sottoposto a delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sulla base del piano d'azione predisposto, il presente modello organizzativo verrà successivamente integrato con Protocolli Speciali e/o aggiornamento di normative in essere, attraverso predisposizione a cura delle strutture competenti, e approvazione secondo le modalità di aggiornamento del modello in questo stesso previste, nonché secondo le modalità definite alla Parte speciale - Allegati e le regole generali normalmente adottate per l'approvazione della normativa aziendale.

3. L'ORGANISMO DI CONTROLLO

3.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO

Il Decreto Legislativo n.231/2001 identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di

vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

L'individuazione in ambito aziendale dei soggetti dedicati all'organismo in parola è stato oggetto di vari dibattiti fin dagli inizi da parte dei commentatori della legge nonché di approfondimenti interni.

Il Consiglio di Amministrazione di Blue Factor ha valutato le soluzioni ipotizzate da associazioni di categoria o attuate da alcune importanti banche e imprese che individuano l'organismo in parola o nella funzione di *Internal Auditing*, eventualmente integrata nella composizione e/o nei poteri, o in una unità organizzativa ad hoc o nel Collegio Sindacale.

In linea di principio è stata condivisa l'impostazione di attribuire il ruolo di organismo di controllo al Collegio Sindacale al fine di garantirne autonomia e indipendenza.

Ciò premesso tale organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- a) attività di controllo sull'effettività del modello;
- b) attività di vigilanza sull'adeguatezza del modello;
- c) continuità di azione.

Inoltre, avuto riguardo a quanto appena richiamato, il Consiglio di Amministrazione della Società, ha ritenuto opportuno integrare l'Organismo di Controllo nei propri poteri, prevedendo che esso, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, debba:

- a) poter colloquiare alla pari, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche con i vertici della Società;
- b) poter costituire, in ragione della professionalità ed indipendenza dei propri componenti, un riferimento credibile sia per i dipendenti della Società che ad esso vogliano rivolgersi per segnalare condotte illecite, sia per i soggetti esterni alla Società stessa;
- c) essere dotato di poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Società;
- d) poter essere il soggetto a cui la Società affida il compito di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello organizzativo e gestionale;
- e) avere indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.
- f) possedere conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, etc.);
- g) avere a disposizione personale dedicato di adeguato spessore e consistenza.

Detto organismo riferisce al Consiglio di Amministrazione della Società, si riunisce di norma con cadenza trimestrale e provvede a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento. L'Organismo di Controllo di Blue Factor, una volta costituito, si doterà di regole di organizzazione e funzionamento che integreranno il presente modello organizzativo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza, l'Organismo di Controllo può avvalersi dell'ausilio delle altre funzioni interne o di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

3.2 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

Essendo il ruolo di Organismo di Vigilanza attribuito al Collegio Sindacale, la durata in carica e la sostituzione dei membri segue le regole applicabili al Collegio stesso.

3.3 REGOLE DI FUNZIONAMENTO E CONVOCAZIONE

L'Organismo di Controllo, nello svolgimento delle attività delegate, si attiene alle regole di funzionamento definite nel presente documento e ai principi sanciti nel Modello della Società.

Per quanto attiene invece le regole di convocazione e deliberazione:

- l'Organismo è presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal componente del Collegio più anziano nella carica o, in caso di parità, più anziano di età;
- l'Organismo si riunisce, di norma, ogni 3 mesi sulla base del calendario definito semestralmente; è compito del Presidente convocare l'adunanza o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei voti dei presenti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente;
- sono esclusi dal voto i membri dell'Organismo di Controllo, i quali dovessero trovarsi in situazioni di conflitto di interesse in relazione alle deliberazioni da assumere, pur essendo ammessi alla partecipazione delle discussioni;
- le funzioni di segretario sono esercitate da uno dei componenti l'Organismo di Controllo che provvede, altresì, alla trascrizione dei verbali su appositi libri, ed alla loro conservazione;
- il segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente.

3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Controllo è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, del personale (dirigente, dipendente e distaccato), dei collaboratori e di qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento delle responsabilità sopra riportate, l'Organismo di Controllo in termini operativi dovrà:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società;
 - catalogare nell'Intranet della Società tutte le informazioni relative al Decreto;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza e funzionamento del Modello dovrà:
 - attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività - anche di quelle relative alle aree delle attività "sensibili" -, resta comunque demandata ai soggetti individuati dalla normativa aziendale nelle diverse unità operative e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"); il che conferma l'importanza del processo formativo del personale;

- disporre periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" ai sensi del decreto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di controllo obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili".

Allo scopo, l'Organismo di controllo ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività "sensibili" dagli Organi Sociali e dai responsabili delle strutture interessate:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
- b) sui rapporti con le Società di Service e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- c) sulle operazioni straordinarie della Società.

Allo stesso devono essere inoltre segnalate da tutto il personale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato; nei dettagli:

- verificare che la normativa in vigore o in emanazione e le procedure siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal decreto;
- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal decreto ed al modello organizzativo adottato, tramite interviste a campione;
- promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
- proporre alla funzione aziendale competente l'applicazione delle sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;
- coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

➤ con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello alle prescrizioni normative;
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;

- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Nell'espletamento di tale attività, l'Organismo di Controllo può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società e accedere a tutti i documenti aziendali.

3.5 PROGRAMMA DELLE VERIFICHE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

L'Organismo predispone con periodicità annuale un "Programma delle Verifiche ai sensi del D.Lgs. 231/01", in coerenza con i principi contenuti nel Modello. Tale programma è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I settori di attività da esaminare sono scelti in funzione dei seguenti aspetti:

- Rischiosità in termini di attività sensibili ai sensi del D.Lgs.231, la cui valutazione è effettuata sulla base della "Mappa delle attività a rischio", dei "Protocolli 231" nonché delle risultanze delle attività di verifica già svolte in precedenza;
- Eventuali variazioni dell'assetto organizzativo o dell'attività della Società;
- Eventuali modifiche/aggiornamento della normativa di riferimento (es. inserimento nuove categorie di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/01 o modifica delle fattispecie già contemplate);
- Segnalazioni pervenute dai responsabili delle unità organizzative circa la necessità di aggiornare la Mappa delle Attività a Rischio;
- Valutazione dei controlli in essere, da aggiornare periodicamente anche sulla base dell'attività di *reporting* periodico dei fatti rilevanti effettuato dalle diverse strutture aziendali all'Organismo;
- Risultati delle precedenti verifiche e necessità di effettuare dei riscontri (*follow up*) sulle attività pianificate;
- Segnalazione di violazioni, pervenute secondo le modalità definite nel presente documento;
- Criteri di rotazione, in modo da garantire la copertura completa periodica di tutte le aree sensibili.

Per le diverse attività è definito un programma che illustra:

- Motivazioni dell'intervento;
- Obiettivi delle verifiche;
- Tempi e durata;
- Risorse coinvolte.

3.6 ATTIVITÀ' DI VERIFICA

L'Organismo di Controllo effettua le verifiche di competenza sulla base della pianificazione effettuata; può altresì svolgere interventi d'urgenza a seguito di segnalazioni pervenutegli secondo le modalità previste nel presente documento.

3.7 ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Controllo è responsabile dell'aggiornamento del Modello: a tal fine esso collabora nel continuo con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (Consiglio di Amministrazione) eventuali correzioni e adeguamenti.

In particolare pone in essere i comportamenti di seguito indicati in relazione alle azioni da intraprendere.

L'Organismo di Controllo può apportare in autonomia le modifiche di carattere non strutturale al Modello, su delega del Consiglio di Amministrazione (es. Parte speciale - Allegati, Normative Speciali già deliberate in termini di realizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione). Gli aggiornamenti non strutturali effettuati sono comunicati con periodicità annuale.

Le modifiche di carattere strutturale al Modello (Parte Generale) restano invece di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo le presenterà in occasione della Relazione Annuale o, in caso di urgenza, nella prima riunione utile del Consiglio.

In ogni caso l'Organismo di Controllo è tempestivamente e costantemente informato circa variazioni organizzative, nuova normativa interna, nonché tutti i fatti rilevanti attinenti le strutture aziendali.

3.8 FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING DA PARTE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO E RELAZIONI CON GLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Controllo ha il compito di fornire chiarimenti a tutte le unità organizzative in merito al significato e alla applicazione degli elementi del Modello.

Sono assegnate all'Organismo di controllo i seguenti obblighi di comunicazione verso gli Organi Societari :

- in tutti i casi in cui si ritiene opportuno, al Consiglio di Amministrazione;
- annualmente, tramite una relazione scritta che riporti anche l'informativa sullo stato del Modello Organizzativo, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo mantiene e assicura inoltre flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- Presenta il Programma annuale delle Verifiche ai sensi del D.Lgs. 231/01 al fine dell'approvazione ed il piano di spesa per l'esercizio successivo;
- Presenta la Relazione Annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate;

- Riferisce in merito alle eventuali variazioni non strutturali apportate sul Modello di Organizzazione e Gestione così come dalle deleghe ricevute;
- Propone eventuali modifiche di carattere "strutturale" al Modello, da sottoporre ad approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- Presenta una Relazione sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, indicando il numero delle segnalazioni per ciascuna attività a rischio, le strutture coinvolte dalla segnalazione, la sintesi degli esiti;
- Riferisce in caso di segnalazioni di violazioni accertate;
- Riporta i provvedimenti disciplinari presi dalla funzione aziendale Risorse Umane o dagli altri organi eventualmente competenti.

Per quanto concerne la "Relazione Annuale", l'Organismo di Controllo predispose una Relazione riepilogativa sull'andamento dell'attività da presentare al Consiglio di Amministrazione in cui, oltre a rendere conto del budget di spesa, pone particolare evidenza alle modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell'esercizio. I contenuti della Relazione devono prevedere indicativamente:

- Per ciascun intervento, una sintesi degli obiettivi, dei motivi e degli esiti finali;
- Indicazione delle modifiche "non strutturali" intervenute sul Modello, ovvero che necessitano solo di ratifica da parte del Consiglio;
- Le proposte di modifiche "strutturali" da sottoporre ad approvazione del Consiglio;
- Resoconto del budget di spesa.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di controllo con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi sopra richiamati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del modello od a situazioni specifiche.

3.9 REGISTRO DELLE ATTIVITÀ

L'Organismo di Controllo ha il compito di costituire un dossier a documentazione delle attività svolte. In particolare tiene un registro cronologico dove sono sintetizzate le attività dell'Organismo. Tale Registro contiene il repertorio:

- ✓ delle attività di formazione intraprese riportando una descrizione delle attività formative messe in atto dalla Società e dei relativi risultati, suddivisi per categoria e livello gerarchico;
- ✓ delle attività di verifica svolte, indicando durata, motivazione della verifica, attività sensibile e unità organizzative interessate, obiettivo del lavoro svolto, sintesi della verifica, principali evidenze, eventuali suggerimenti;

- ✓ delle segnalazioni ricevute, organizzate per attività sensibile e indicando il numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e le strutture coinvolte;
- ✓ delle attività periodiche di aggiornamento del Modello, indicando i principali interventi eseguiti.

3.10 LIBRO DELLE RIUNIONI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO

Sarà cura della segreteria dell'Organismo tenere un libro delle adunanze dell'Organismo di Controllo.

In particolare, le informazioni riportate per ogni convocazione saranno:

- Numero progressivo dell'intervento/attività e anno di riferimento;
- Data riunione;
- Ordine del giorno;
- Verbale sintetico con evidenza delle principali decisioni prese.

3.11 PREVISIONI DI SPESA

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organo di Controllo verrà a quest'ultimo attribuita una dotazione finanziaria. Tale dotazione iniziale potrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Controllo.

Tale disposizione consente all'Organismo di Controllo di far fronte alle spese di natura urgente o riservata (quali ad esempio consulenze, corsi di formazione specialistici, etc.).

Le decisioni di spesa sono assunte secondo quanto previsto nelle regole di convocazione e funzionamento.

3.12 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito data base (informatico o cartaceo) gestito dall'Organismo di Controllo ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI CONTROLLO

4.1 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO

L'Organismo di Controllo ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D.Lgs. 231/01.

A tal fine per ciascuna Area, sono state identificate alcune fattispecie di informazioni da inoltrare all'Organismo, riportate in allegato.

4.2 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI CONTROLLO

Le segnalazioni verso l'Organismo di Controllo possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere trasmesse all'Organismo di controllo, a cura della funzione risorse umane, le informative concernenti:

- ✓ le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal decreto;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del decreto;
- ✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Segnalazioni di violazione del modello

Chiunque (dipendente, collaboratore, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione delle regole previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo deve effettuare segnalazione in forma scritta all'Organismo di Controllo.

Le segnalazioni potranno essere inviate attraverso una casella Pec dedicata, la quale risulta accessibile a tutti i dipendenti e alle persone in posizione comparabile che operano nell'azienda, oppure potranno essere trasmesse con diverso sistema che sarà specificatamente comunicato ai dipendenti.

La mail adibita all'invio delle segnalazioni è la seguente: inviosegnalazionibf@pec.it

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Controllo di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- Attività 'sensibile' in cui è stata commessa la violazione, come da 'Mappatura delle attività a rischio di reato', o riconducibile ad altra attività aziendale, a possibile rischio di reato o illecito amministrativo presupposto;
- Fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);
- Strutture aziendali/ personale interno coinvolto;
- Enti/figure esterne coinvolte;
- Breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'Organismo di Controllo valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute, (anche se effettuate utilizzando uno strumento diverso dal Modulo standard) e gli eventuali provvedimenti conseguenti. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata o conservata.

E' compito dell'Organismo di Controllo promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Controllo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna. Gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni saranno specificate in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla società.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE IN GENERALE

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali, di legge e di contratto che il personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Società mediante specifica normativa aziendale, portata a conoscenza di tutto il personale tramite l'intranet aziendale, al quale si accede da ogni postazione di

lavoro, ovvero tramite consegna cartacea e tramite appositi piani di formazione. Le direttive aziendali impartite possono pertanto essere consultate da tutti in ogni momento della giornata lavorativa.

Le norme disciplinari sono portate a conoscenza di tutto il personale anche mediante la loro affissione presso ogni unità organizzativa.

Al fine di assicurare omogeneità, obiettività e imparzialità all'intera procedura disciplinare, la relativa gestione, ivi compresa l'eventuale applicazione di misure sospensive di carattere cautelare, è attribuita agli organi societari e/o funzioni aziendali competenti in materia di risorse umane. L'attivazione della procedura disciplinare prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'adozione di eventuali provvedimenti di carattere disciplinare avviene, di norma, sulla base della segnalazione effettuata dal responsabile di un'unità lavorativa e sulla base dei rapporti predisposti dall'*Auditing*, deputata ai controlli, ovvero sulla base di documentazione dettagliata fornita da soggetti terzi.

Quando sia richiesto da eventi particolari la Società può procedere, come previsto dalla contrattazione collettiva, all'allontanamento temporaneo del lavoratore.

Qualora i fatti e/o i comportamenti emersi costituiscano violazione di norme di legge, di contratto e/o aziendali o deontologiche, gli organi societari e/o funzioni aziendali competenti in materia di risorse umane attivano, con la tempestività del caso, il procedimento disciplinare, che – condotto nel più rigoroso rispetto delle norme di legge e di contratto e nel rispetto del diritto di difesa del lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito – si conclude sulla base dei fatti acclarati nel corso del procedimento stesso con l'adozione delle sanzioni previste dalla legge e dal contratto, secondo il principio della gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto commesso.

5.2 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

La definizione di misure disciplinari (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Controllo ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Il sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità e/o di gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

E' stato pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.lgs. 231/2001, 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.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare anche ai fini del D.Lgs. 231/2001 è esercitato in Blue Factor secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare, fatte salve le particolarità di seguito descritte.

5.3 LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI E LE MISURE DA ADOTTARE NEI CASI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni delle singole regole di comportamento contenute nel Modello medesimo e delle correlate procedure aziendali, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e saranno regolate come di seguito specificato.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Controllo informa l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale assume gli opportuni provvedimenti.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO EX ART. 6 D.LGS. 231/2001

In caso di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organismo di Controllo ex art. 6 D.Lgs. 231/2001, l'Organismo stesso, a seguito di propria deliberazione adottata ai sensi del Modello informa l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale assume gli opportuni provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole di funzionamento dell'Organismo e dei criteri di durata in carica e sostituzione dei componenti dello stesso, previsti dal Modello.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI

Nei confronti dei dirigenti eventuali violazioni potranno dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali che regolano la materia, in relazione alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

A tal fine deve essere adottato specifico codice disciplinare per i dirigenti, che deve essere inviato a tutti gli interessati e da questi siglato per ricevuta e presa d'atto, sulla base delle linee di seguito riportate. In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Diffida:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri dipendenti;
- In relazione alla gravità, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali - distinte dall'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente sia tenuto - da un minimo di 1.000 Euro ad un massimo del 5% della retribuzione annua lorda, compensabile anche con la mancata erogazione dei premi di competenza dell'interessato, sulla base del sistema di incentivazione adottato.

b) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. lgs. 231/2001, 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.

La gravità delle infrazioni e il conseguente provvedimento disciplinare verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi da parte del dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta irregolare accertata.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti per i procedimenti disciplinari ordinari.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLE CATEGORIE AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, nelle sue singole regole comportamentali, da parte dei dipendenti, il cui contratto di lavoro è regolamentato dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, costituisce illecito disciplinare. Nei riguardi del personale dipendente, le eventuali violazioni alle disposizioni del presente Modello saranno regolate sul piano disciplinare con applicazione delle disposizioni di legge e di contratto.

In particolare i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori con specifico riferimento al D.lgs. 231/2001 – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelle previste dal sistema disciplinare di cui a CCNL citato.

La seguente previsione integra il codice disciplinare in essere e verrà riportata sul codice disciplinare, che ad oggi deve essere esposto sul luogo di lavoro, in posizione visibile e consultabile dai dipendenti, curando di fornirne apposito supporto aggiornato a ciascuna unità operativa:

'In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lettera b) i lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali, del codice deontologico adottato dall'azienda e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare.'

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti alle funzioni aziendali competenti.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

5.8 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (promotori, agenti, mediatori creditizi, *dealers*, collaboratori a contratto - c.d. parasubordinati – *outsourcer*, fornitori, partner commerciali, ecc.) in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti a carico della Società.

A tali fini sarà prevista informativa e pubblicità del modello per i collaboratori secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello organizzativo e del Codice Etico (con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La società ha provveduto a predisporre apposite regole di condotta e un Codice Etico (riportato in allegato), che costituiscono parte integrante del presente modello organizzativo e della normativa aziendale. Le regole definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso - tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 - e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazione in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze.

Il Codice Etico integra la normativa aziendale ed è vincolante per i comportamenti posti in essere dalla Società - tenuta ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01.

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

7.1 DIFFUSIONE/INFORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal decreto e dal modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (Mappatura delle aree/attività a rischio di reato, Normativa e/o protocolli speciali che regolamentano le attività sensibili, Organismo di controllo, Flussi informativi e Segnalazioni all'Organismo di Controllo, Sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del decreto e sul modello organizzativo tramite Circolari interne; è stato inoltre istituito sulla Intranet aziendale uno specifico spazio denominato 'D.Lgs. 231/2001 all'interno dell'Area Documentazione', in cui sono pubblicate e disponibili per la consultazione, oltre alle relative Circolari, la Mappa delle attività 'sensibili' a rischio di reato e la Mappa dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001. In tale spazio intranet deve essere pubblicato anche il presente modello organizzativo e le normative collegate (Codice Etico, Normative speciali, ecc.).

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del modello organizzativo.

La diffusione del modello organizzativo è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Modello Organizzativo e il D.Lgs. 231/2001. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare a Blue Factor una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E' inoltre necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del modello anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, mediatori creditizi, *dealers*, collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, *outsourcer*, fornitori, partner commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello organizzativo e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

7.2 FORMAZIONE SUL MODELLO

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli previsti dal modello, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di struttura organizzativa, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o 'sensibili' ai sensi del D.lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Controllo e collaboratori, ruoli di controllo interno – *Internal Audit*, controllo dei rischi operativi, ecc. - analisti organizzativi, ruoli di rete, operatori di *front office* finanza, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o 'sensibili'.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs.231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

L'attività formativa verrà svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Controllo si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo di Controllo verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del decreto e del modello.