



REV - GESTIONE CREDITI S.P.A.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231
PARTE GENERALE

[APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 30/11/2021]

INDICE

1. DEFINIZIONI	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
2.1 I reati previsti dal Decreto.....	7
2.2 I criteri di imputazione oggettiva	9
2.3 Le sanzioni previste dal Decreto	10
2.4 L'adozione del Modello quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa.....	11
2.5 I reati commessi all'estero	12
2.6 Le Linee Guida di Confindustria	12
3. REV GESTIONE CREDITI S.P.A.....	13
3.1 La Società	13
3.2 Il sistema di corporate governance della Società.....	14
3.3 Il Sistema di Controllo Interno	15
3.4 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	16
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI REV ..	18
4.1 Obiettivi perseguiti da REV con l'adozione del Modello 231	18
4.2 Scopo e principi base del Modello.....	18
4.3 Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo.....	20
4.4 Identificazione delle attività sensibili potenzialmente a rischio in relazione ad alcune tipologie di reato.....	20
4.5 Individuazione dei reati considerati a "rischio non rilevante"	21
4.6 Destinatari	22
4.7 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.....	22
4.8 Individuazione delle attività ("a rischio reato") e dei processi sensibili 	23

4.9	Dettaglio della "Matrice 231 delle attività a rischio reato"	24
4.10	Principi generali di controllo interno.....	25
4.11	Criteri generali di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con controparti private.....	27
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5.1	Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	27
5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
5.3	Verifiche periodiche	31
5.4	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di REV: reporting nei confronti degli organi societari.....	32
6.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING.....	32
6.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
6.2	La segnalazione di potenziali violazioni del Modello	33
6.3	Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni.....	35
6.4	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	36
7.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	37
7.1	Informazione e diffusione del Modello 231	37
7.2	Piano di Comunicazione e Formazione Interna	37
7.3	Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed <i>Outsourcer</i>	38
8.	SISTEMA DISCIPLINARE	39
8.1	Principi generali.....	39
8.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti.....	39
8.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	41
8.4	Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci	42
8.5	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	44

8.6	Misure nei confronti di Collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi	44
9.	<i>ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</i>	45
9.1	Modifiche e integrazioni del Modello 231	45
10.	<i>CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI</i>	46
	Allegato 1 – Elenco Reati attualmente inclusi nel D.Lgs. 231/2001	
	Allegato 2 – Matrice delle attività a rischio reato 231	

1. DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbe potenzialmente presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto 231/2001;

Banche in risoluzione: congiuntamente, Banca delle Marche S.p.A., Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio – Società Cooperativa per Azioni, Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A., Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.A., tutte già in amministrazione straordinaria e, di seguito, in liquidazione coatta amministrativa;

Codice Etico: il Codice Etico di REV - Gestione Crediti S.p.A.;

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di REV Gestione Crediti S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;

Crediti: i crediti oggetto di cessione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.Lgs. n. 180/2015;

Decreto (di seguito anche "D.Lgs. 231/2001"): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente;

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottato dalla Società;

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, gestione o di direzione di REV Gestione Crediti S.p.A., ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato ed i dipendenti con contratto estero che prestano attività per REV Gestione Crediti S.p.A., nonché tutti i lavoratori distaccati presso le Banche in risoluzione;

Enti ponte: le società per azioni di proprietà della Banca d'Italia, Nuova Banca delle Marche, Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio, Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti, costituite ai sensi del D.Lgs. n.180/2015 per gestire beni e rapporti giuridici acquistati dalle Banche in risoluzione, con l'obiettivo di mantenere la continuità delle funzioni essenziali precedentemente svolte dall'ente sottoposto a risoluzione;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello"): il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione di REV Gestione Crediti S.p.A., ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto;

Regolamento/Procedura: norma e/o istruzione organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

Protocolli di prevenzione: protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

Organi Sociali: sia l'organo amministrativo che l'organo di controllo della Società;

Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"): l'organismo di cui all'art. 6, lettera b) del Decreto;

Reati Presupposto: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto;

Responsabili Interni per le Attività Sensibili: Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate dalle Attività Sensibili;

Servicer, individualmente, o Servicers, congiuntamente: ai fini del presente documento, qualunque soggetto incaricato, sulla base di apposito contratto, di curare la gestione e l'amministrazione di crediti e beni della Società per la loro monetizzazione, inclusa la gestione dei contenziosi passivi;

Società: REV-Gestione Crediti S.p.A. di seguito anche solo "REV";

Società veicolo: una società di capitali costituita ai sensi del D.Lgs. n.180/2015 per acquisire, in tutto o in parte, le attività, i diritti o le passività di uno o più enti sottoposti a risoluzione o di un ente-ponte;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali;

Vertice della Società: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato.

Whistleblowing: sistema di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 I reati previsti dal Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito; quali, la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a Bruxelles il 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.

Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi: (i) da persone fisiche che rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e, dunque, prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico, ovvero, abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

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

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed

integrazioni. Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 "Elenco Reati attualmente inclusi nel D.Lgs. 231/2001" del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **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. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificati dalla L. n. 69/2015]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e aggiornato alla L. n. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
5. **Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 38/2017]
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificati con la Legge 38/2006, con il D.Lgs. 39/2014 e con la Legge del 29 Ottobre 2016 n.199]
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla Legge 162/2005]
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato dalla L. n. 3/2018]

13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
16. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017]
18. **Reati di Xenofobia e razzismo** (Art. 25-terdecies) [articolo aggiunto a seguito dell'approvazione della Legge europea 2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
20. **Reati tributari** (Art. 25-quaterdecies) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
21. **Contrabbando** (Art. 25 sexiesdecies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
22. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]** (Art. 12, L. n. 9/2013)
23. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006).

2.2 I criteri di imputazione oggettiva

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del Decreto fa riferimento a due categorie di soggetti. L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ovvero, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso *“nell’interesse o a vantaggio dell’Ente”*. Il *“vantaggio”* o l’*“interesse”* rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l’interesse della società va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

La responsabilità dell’ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L’accertamento della responsabilità può concludersi con l’applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell’ente, quali:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all’esercizio dell’attività di impresa dell’ente, quali:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni di pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all’ente anche in via cautelare, e, dunque, prima dell’accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell’illecito amministrativo che da esso dipende, nell’ipotesi in cui si ravvisi l’esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell’ente, nonché il pericolo di reiterazione dell’illecito.

Nell’ipotesi in cui il giudice ravvisi l’esistenza dei presupposti per l’applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico, ovvero, abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l’ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

2.4 L'adozione del Modello quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato. Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione e di Gestione* idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello di Organizzazione e Gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - il Modello di cui alla lettera a), debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo"*

idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. Nello specifico, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

2.5 I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto 231 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Decreto 231 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto 231;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.6 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003.

Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate nell'anno 2008, nel 2014 e, da ultimo, a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto 231;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto 231.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e informatiche (sistemi informativi) che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato, che devono considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e formazione del personale.

Il Modello di REV Gestione Crediti S.p.A è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli 231, per quanto applicabili e tenuto conto delle attività svolte dalla Società.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. REV GESTIONE CREDITI S.P.A.

3.1 La Società

La società per azioni REV – Gestione Crediti S.p.A (di seguito anche solo "REV") è stata costituita il 18 dicembre 2015 dalla Banca d'Italia (delibera del Direttorio n. 611/2015 e Provvedimenti del Governatore prot. n. 1329358/15 e n. 1330244/15 del 15 dicembre 2015) ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 180/2015 con atto del notaio Paolo Castellini di Roma (rep. 81251/21761), nell'ambito dei programmi di risoluzione di quattro banche italiane (Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio, Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti, Banca delle Marche e Cassa di Risparmio di Ferrara).

REV è una "società veicolo per la gestione delle attività" di cui all'art. 45 del D.Lgs. 180/2015, ed ha ad oggetto l'acquisizione, la gestione e la cessione di crediti in

sofferenza e/o di altri crediti anomali (“*non performing loans*” o “NPL”) e di eventuali rapporti connessi, ad essa ceduti, ai sensi degli art. 46 del D.Lgs. 180/2015 da parte dei c.d. “Enti-ponte” succeduti alle quattro banche, inclusi quelli in essi confluiti a seguito della fusione per incorporazione delle loro società controllate, con l’obiettivo di massimizzarne il valore anche attraverso una successiva cessione o la propria liquidazione.

La Società esercita le attività finalizzate al perseguimento dell’oggetto sociale in conformità ai programmi di risoluzione delle quattro banche adottati dalla Banca d’Italia. In relazione ai descritti elementi costitutivi, la gestione della Società si svolge in stretto coordinamento con l’Autorità di Risoluzione nazionale istituita presso la Banca d’Italia.

Per agevolare il primario obiettivo della cessione degli Enti Ponte, la Banca d’Italia ha emesso quattro Provvedimenti integrativi disponendo che le cessioni dei crediti in sofferenza a REV si intendono avvenute senza garanzie e che REV è impegnata a tenere gli Enti-ponte indenni da ogni rischio e onere rivenienti dal contenzioso ad essi riferibile.

Nell’ambito delle operazioni strumentali e connesse all’oggetto sociale, la Società può, tra l’altro e sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, procedere all’acquisto, vendita, permuta, usufrutto, locazione, concessione in uso, sfruttamento ed utilizzo di beni mobili ed immobili di ogni specie, compresi quelli soggetti ad iscrizione in pubblici registri.

3.2 Il sistema di corporate governance della Società

REV ha optato per l’adozione di un sistema di governance tradizionale, caratterizzato da una netta separazione tra l’attività amministrativa e l’attività di controllo, che risulta così articolato:

- Assemblea

L’Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, di nomina assembleare, esercita tutti i poteri previsti dalle disposizioni di legge vigenti per la gestione della Società in conformità alle finalità della società veicolo per la gestione delle attività di cui all’art. 45 D.Lgs. n. 180/2015.

- Presidente

Il Presidente dà impulso alle attività finalizzate al perseguimento dell’oggetto sociale in conformità:

- ai programmi di risoluzione;
- agli ulteriori provvedimenti in materia;
- alla strategia e al profilo di rischio approvati dalla Banca d’Italia, ai sensi dell’art. 45 del D.Lgs. n. 180/2015;
- agli indirizzi comunicati dalla Banca d’Italia.

- Amministratore Delegato

L’Amministratore Delegato, qualora nominato, è investito dei poteri a esso delegati dal Consiglio di Amministrazione, previa approvazione delle deleghe da parte della Banca

d'Italia ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. 180/2015. L'Amministratore Delegato esercita le competenze ad esso attribuite dal C.d.A. e sovrintende all'attuazione degli indirizzi generali programmatici e strategici determinati dal C.d.A.

- Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di nominare un Direttore Generale, determinandone i poteri e il trattamento economico. Il Direttore Generale esercita le proprie attribuzioni nell'ambito dei poteri conferitigli dal C.d.A. e partecipa, ove richiesto, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e a quelle dell'Assemblea.

- Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale, anch'esso di nomina assembleare, costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti nominati e funzionanti a norma di legge.

Il Collegio vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

- Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio della Società sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.

3.3 Il Sistema di Controllo Interno

La Società, nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha deciso di implementare un adeguato Sistema di Controllo Interno, coerente con le *best practices* nazionali ed internazionali.

La responsabilità della realizzazione di un efficiente Sistema di Controllo Interno, che si concretizza anche attraverso il ricorso a supporti esterni alla Società, compete a tutti i livelli dell'organizzazione, nell'ottica dello sviluppo di una cultura etica e di *compliance* in tutti i livelli organizzativi.

In coerenza con le *best practices* nazionali ed internazionali, il Sistema di Controllo Interno si sviluppa su tre livelli separati di presidio, con l'obiettivo di assegnare a ciascun attore la responsabilità di svolgere i controlli e garantire un adeguato presidio dei rischi:

- un primo livello è individuato dal *top-level commitment* e, quindi, dall'impegno del management nel diffondere la cultura dell'etica e della *compliance*;
- un secondo livello di controllo viene garantito dai presidi specifici in materia di

compliance e Antiriciclaggio, competenti a garantire, nel tempo, la presenza di regole, procedure e prassi operative che prevenivano efficacemente violazioni o infrazioni di norma di etero-regolamentazione (leggi e norma regolamentari);

- un terzo livello è rappresentato dai presidi di Internal Audit, che fornisce *assurance* indipendente sul disegno e sul funzionamento del Sistema di Controllo Interno.

La Società, inoltre, ha sviluppato una serie di attività volte a definire e implementare il *framework* di controllo interno, dando impulso alla *mission* definita nei riferimenti normativi. Tra queste:

- la struttura organizzativa formalizzata e la descrizione dei ruoli di tutte le unità organizzative, con le opportune segregazioni tra le funzioni di *business*, operative e di controllo;
- il sistema dei poteri delegati;
- l'architettura contabile (piano dei conti, regole di alimentazione e quadratura);
- il sistema di *budget* e pianificazione;
- l'infrastruttura di information & communication technology;
- la tracciabilità e archiviazione del processo decisionale;
- la regolamentazione delle funzioni di controllo di 2° e 3° livello;
- la contrattualizzazione dei servizi affidati a soggetti esterni (*Servicers*, Società di Revisione, *Advisors*, altri consulenti, ecc.).

Oltre a ciò il Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Collegio Sindacale, ha definito la strategia e i profili di rischio, formalizzandola in un'apposita relazione trasmessa alla Banca d'Italia per gli adempimenti di sua competenza previsti dal D.Lgs. 180/2015.

3.4 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La presente Parte Generale, restando la specifica finalità relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce anche nel più ampio sistema di controllo, già adottato dalla Società, costituito principalmente dalle regole di cui alla L. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e di quelle previste dal sistema di procedure già in essere in azienda.

La Società, infatti, essendo sottoposta al controllo da parte della Banca d'Italia, si è adeguata alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, contenuta nella legge n. 190/2012 e nel Decreto Legislativo n. 33/2013. La portata e le modalità applicative delle normative sono a loro volta precisate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) con delibera n. 1134 del 8.11.2017, recante «*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*».

Segnatamente, la L. 190/2012 prevede, in merito alle misure di prevenzione della corruzione, che ogni Pubblica Amministrazione debba adottare, entro il 31 gennaio di

ciascun anno, un proprio "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza" (di seguito, il "PTPCT"). Infatti, in merito alle misure inerenti la trasparenza, il D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 (come modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016) ha soppresso l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di redigere il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ma ha previsto che in un'apposita sezione del PTPC siano indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e delle informazioni. Con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'ANAC ha altresì approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, il quale costituisce l'atto di indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione.

La citata normativa – sia in materia di prevenzione della corruzione sia in materia di trasparenza – trova applicazione anche alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni.

Infatti, sotto il profilo della prevenzione della corruzione, l'art.1, comma 2-bis della L. 190/2012 recita che il Piano Nazionale Anticorruzione *"costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231"*. Tra i soggetti di cui all'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 sono ricomprese, tra gli altri, le società in controllo pubblico e gli enti di diritto privato (anche privi di personalità giuridica).

Trattandosi di Società con capitale interamente detenuto dalla Banca d'Italia, REV ha, pertanto, provveduto ad adottare un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "PTPCT"), prevedendo misure cogenti di prevenzione della corruzione ed estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ma anche a tutte le situazioni di "cattiva amministrazione" contemplate dalla Legge 190/2012.

Tale Piano costituisce pertanto parte integrante del presente Modello. Quanto indicato nel presente Modello, con particolare riguardo alle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione dello stesso, è stato dunque elaborato in coordinamento con i contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione, al fine di garantire un'adeguata sinergia tra i diversi documenti che a vario titolo formalizzano la gestione del rischio di corruzione.

Inoltre, le prescrizioni e i piani di azione identificati nel Piano di Prevenzione della Corruzione saranno considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/01 e costituiranno ulteriori presidi di controllo.

Nell'espletamento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza garantiranno il necessario coordinamento.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI REV

4.1 Obiettivi perseguiti da REV con l'adozione del Modello 231

REV, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato il "Modello 231"), in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che la definizione, adozione ed attuazione di tale Modello 231 - al di là delle prescrizioni del Decreto - possa rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il 7 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di REV ha approvato la prima versione del Modello Organizzativo 231 ai sensi del Decreto, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria.

In data 30 novembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad approvare ed adottare un ulteriore aggiornamento del Modello 231, al fine di tenere conto sia delle integrazioni normative intervenute, sia delle modifiche organizzative della Società.

REV garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*.

Tale metodologia prevede una ricognizione ed un'analisi delle attività esposte a rischio di commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (c.d. Risk Assessment), attraverso l'aggiornamento normativo, l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (c.d. "analisi storica"). L'esito dell'attività di risk assessment è formalizzato all'interno di una "Matrice delle attività a rischio - reato 231", un documento separato, riservato e custodito dalla Società.

4.2 Scopo e principi base del Modello

REV si dota del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto stesso (cd. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisce, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di

commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di REV di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il Modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

I Punti cardine del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione - a tutti i livelli aziendali - delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle "Attività Sensibili" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle Parti Speciali;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente;
- le singole policy e procedure operative adottate da REV in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali *policies* e procedure operative costituiscono, unitamente al Modello 231 ed ai codici comportamentali, parte integrante e sostanziale del sistema di *compliance* aziendale in relazione alla prevenzione di detti reati;
- un adeguato sistema sanzionatorio.

4.3 Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo

Il Decreto 231 prevede che un Modello organizzativo possa definirsi efficace, qualora sia contraddistinto dalle caratteristiche dell'effettività e adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel Decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello di Rev ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto 231.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informativo;
- il Codice Etico preesistente.

4.4 Identificazione delle attività sensibili potenzialmente a rischio in relazione ad alcune tipologie di reato

A seguito delle attività di analisi, studio e approfondimento come sopra descritto, è emerso che le "attività sensibili" riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reato:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)¹;
- B. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);

¹ Si precisa che i reati di "Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n. 898)" e di "Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)", non sono stati ritenuti applicabili alla realtà aziendale di REV in quanto, rispettivamente, la Società non si avvale del Fondo europeo agricolo e non è vincolata da contratti di pubbliche forniture. Inoltre, in seguito all'esecuzione di apposite analisi, è stato ritenuto che le fattispecie di "Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)", "Peculato (art. 314, co. 1, c.p.)" e "Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)" (reati propri dei soggetti che rivestono la funzione di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio) non siano applicabili alla realtà aziendale di REV in quanto la stessa non si avvale di finanziamenti europei ai fini della conduzione delle proprie attività. In ogni caso, si ritiene che i principi generali e specifici contenuti nelle Parti Speciali del Modello sono idonei a presidiare la corretta gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, anche con riferimento ai reati in esame.

- C. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24 ter e L.146/2006);
- D. Reati societari (art. 25 ter);
- E. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- F. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- G. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- H. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- I. Reati ambientali (art. 25 undecies);
- L. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- M. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)².

Per ogni categoria di reato è prevista una apposita Parte Speciale in cui sono descritti analiticamente i singoli «processi sensibili», identificati all'esito della fase valutativa, i presidi specifici e le regole di condotta che i destinatari devono applicare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori Parti Speciali relative a reati di nuova introduzione nel Decreto 231 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

4.5 Individuazione dei reati considerati a "rischio non rilevante"

Con specifico riferimento alle seguenti categorie di reato:

- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1.);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)³;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013).

si è ritenuto che, sebbene astrattamente applicabili, la probabilità di una loro commissione possa essere stimata non significativa.

Ciò alla luce della specifica operatività della Società, dell'analisi della *ratio* delle norme

² Si specifica che le fattispecie di "Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)", "Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)" e "Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)" non sono state ritenute applicabili alla realtà aziendale di REV in quanto, previa apposita analisi, è stato rilevato che la Società non effettua operazioni transfrontaliere e l'ammontare complessivo dell'IVA versata risulta inferiore rispetto al limite di dieci milioni di euro.

³ Tale famiglia di reato non risulta applicabile in quanto la Società non effettua operazioni di *import/export*.

nonché a seguito dell'attività di *risk assessment* svolta.

Per maggiore chiarezza, si allega alla Parte Generale il documento di "mappatura del rischio" la "Matrice 231 – attività a rischio reato".

4.6 Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale (Amministratori e i Sindaci);
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Funzioni/Business Unit dotate di autonomia finanziaria e funzionale (Dirigenti);
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali) (Dipendenti);
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima (gli eventuali collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, *outsourcers* e *partners* commerciali, qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili).

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di beni, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle eventuali associazioni temporanee (A.T.I.) o società con cui REV si interfaccia.

4.7 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello 231 è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

In particolare:

- la Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;

- le Parti Speciali si riferiscono alle specifiche tipologie di reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della definizione delle regole di condotta da tenere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto e contengono:
 - ✓ l'indicazione delle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da REV;
 - ✓ le attività a rischio-reato relative alla fattispecie di reato individuato;
 - ✓ la descrizione delle principali modalità e finalità di attuazione;
 - ✓ i principali soggetti aziendali coinvolti ("Destinatari")
 - ✓ i principi generali di comportamento;
 - ✓ i principi di controllo specifici.

4.8 Individuazione delle attività ("a rischio reato") e dei processi sensibili

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

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli ordinamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sono state identificate, anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/ufficio competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231, le attività sensibili rilevanti per la Società.

Tale analisi dei rischi, i cui risultati alimentano la "Matrice 231 – attività a rischio reato" (di seguito anche Matrice 231), è sottoposta periodicamente all'esame dell'OdV per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231.

Per ciascuna attività a rischio reato identificata sono stati ulteriormente individuati i processi c.d. "sensibili", ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto. Tali processi sono di seguito riepilogati:

1. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici, anche in occasione di verifiche ispettive;
2. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
3. Affari Legali e gestione del contenzioso;
4. Gestione dei sistemi informativi;
5. Valutazione, gestione e recupero del credito ed attività connesse;
6. Gestione dei beni in Leasing;

7. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
8. Gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;
9. Gestione delle attività di selezione, assunzione, remunerazione e incentivazione del personale;
10. Amministrazione del personale e gestione delle trasferte e delle note spese;
11. Gestione dei Flussi monetari e predisposizione del Bilancio;
12. Budgeting e Pianificazione;
13. Gestione dei rapporti con gli organi sociali;
14. Gestione degli adempimenti in materia di antiriciclaggio;
15. Gestione degli adempimenti fiscali.

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a rischio reato, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha deciso di integrare il proprio sistema di controllo interno con specifici standard di controllo a presidio delle aree potenziali di rischio individuate.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole Direzioni/Funzioni aziendali implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, in coerenza con il sistema normativo della Società.

4.9 Dettaglio della "Matrice 231 delle attività a rischio reato"

L'analisi del profilo di rischio reato della Società, quindi, è formalizzata all'interno dell'Allegato 2 "Matrice 231 delle attività a rischio reato".

In particolare, la Matrice si articola individuando per ogni singola fattispecie di reato i processi diretti e strumentali, le attività sensibili, le principali direzioni/funzioni/soggetti aziendali coinvolti e le modalità e finalità di realizzazione. Di seguito, si riporta il dettaglio degli elementi che costituiscono la matrice:

- *Art. n. D.Lgs. 231/2001*: singola fattispecie di reato potenzialmente associata alla realtà aziendale;
- *Processi sensibili*: processi in cui si individuano i principali strumenti per la commissione del reato;
- *Esempi di attività sensibili*: aree e attività aziendali nell'ambito delle quali il soggetto coinvolto potrebbe commettere il reato individuato;
- *Direzioni/Funzioni aziendali interessate*: Direzioni/Uffici/Soggetti che per procura/deleghe o per responsabilità gestorie nella specifica attività sensibile identificata, potrebbero commettere il reato in oggetto;

- *Possibili modalità e finalità di realizzazione:* nell'ambito delle attività sensibili sono riportati i principali strumenti a disposizione dei soggetti identificati per la commissione dei reati, quale possibile vantaggio della Società;
- *Principali procedure aziendali di riferimento:* indicazione delle principali procedure aziendali che disciplinano i processi in cui si inseriscono le attività sensibili rilevate.

La "Matrice 231" è parte integrante del Modello della Società ed è necessario garantirne il suo costante aggiornamento in quanto si configura come strumento per individuare l'esposizione al rischio reato e gli ambiti in cui è necessario che la Società intervenga per garantire un sistema di controllo adeguato. Infatti, conseguentemente, è possibile individuare negli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi reato 231, gli specifici elementi di controllo esistenti, nonché la definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere, anche alla luce degli esiti del documento di *gap analysis*.

4.10 Principi generali di controllo interno

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali:

- esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- definizione di ruoli e responsabilità;
- la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne:

- le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;

- deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma:

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:
 - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe sono attribuite secondo i principi di:
 - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;
 - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità:

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);

- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della direzione/funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione eventualmente nominata e all'Organismo di Vigilanza.

4.11 Criteri generali di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con controparti private

I rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o di Società private, con le quali REV si interfaccia, sono riservati esclusivamente ai soggetti a ciò delegati i quali si coordinano, ove necessario, con il vertice aziendale per la condivisione delle azioni, per la loro attuazione e per l'opportuno monitoraggio.

È fatto divieto ai dipendenti e collaboratori di accettare dai partner contrattuali o aspiranti tali, doni, benefici o vantaggi, diretti o indiretti, di qualunque genere o tipo, ove di valore non modico.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo, "OdV") di REV è un organismo collegiale composto da tre membri, di comprovata esperienza e competenza, di cui: un membro esterno con funzione di Presidente, competente nelle materie giuridiche e economico/aziendalistiche e, da altri due componenti, uno esterno ed uno interno (Responsabile della Funzione Internal Audit), scelti, con lo scopo di conferire all'Organismo un equilibrio ottimale di competenze, tra soggetti in possesso di

comprovata esperienza in uno o più dei seguenti ambiti: diritto, organizzazione, sistemi di controllo interno, revisione interna.

Per soddisfare gli obiettivi a cui l'OdV risulta funzionale per disposto normativo, inoltre, la giurisprudenza italiana e, conseguentemente, le Linee Guida di Confindustria hanno enucleato quattro requisiti che l'Organismo deve soddisfare: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Nella sua composizione, pertanto, l'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente). Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi. La professionalità si riferisce, invece, al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Pertanto, l'OdV deve possedere specifiche capacità professionali relativamente alla funzione che è chiamato a svolgere. La continuità d'azione, infine, va intesa nel senso che l'OdV deve essere dotato di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul rispetto e l'adeguatezza del Modello 231, priva di mansioni operative che implicino decisioni di carattere economico - finanziario.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina e alla revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza e assegna allo stesso un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso che, in ogni caso, deve essere adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

Costituisce un elemento preferenziale per la nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza, la comprovata conoscenza delle previsioni del Decreto, dei tecnicismi legali e delle modalità per l'implementazione e il monitoraggio di un sistema di controllo interno (laurea in giurisprudenza o in economia, specializzazione in revisione aziendale, *auditing* o diritto societario).

Al fine di garantire l'onorabilità dell'OdV, sono previste delle specifiche cause di incompatibilità e/o di decadenza, di cui i membri dell'OdV devono attestare l'assenza. Più precisamente:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;
- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio finanziario mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;

- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza, con effetto immediato, il venir meno, nel corso del periodo di carica, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

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

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentiti gli altri membri dell'OdV. In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

La durata dell'Organismo di Vigilanza, come da atto di nomina di quest'ultimo, coincide con la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, fatte salve situazioni di decadenza, revoca o recesso. In caso di decadenza o revoca di uno o più membri dell'OdV, l'Organismo resta in carica fino alla nomina del sostituto o dei sostituti.

Per il professionista esterno che dovesse far parte dell'Organismo di Vigilanza, valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di REV può richiedere supporto alle competenti Direzioni/Funzioni aziendali, in ragione delle specifiche competenze di ciascuna di esse, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato indispensabile per lo svolgimento dei compiti ad esso conferiti, senza peraltro che questo debba inficiare il principio di indipendenza.

Inoltre, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni, utilizzando a tal fine – senza specifici vincoli autorizzativi – il budget messo a sua disposizione. La richiesta di stipula di contratti con consulenti esterni potrà avvenire avvalendosi direttamente delle strutture interne di riferimento senza specifici vincoli autorizzativi; il Consiglio di Amministrazione può definire per l'OdV una disponibilità annua oggetto di valutazione da parte dell'OdV stesso.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di auditing redatti dalla Funzione Internal Audit, ovvero da altre Direzioni/Funzioni aziendali con compiti di controllo nella

materia riguardante il Decreto. Queste provvedono a trasmettere all'OdV tali flussi informativi, ogni volta che gli stessi vengono inviati all'Amministratore Delegato della Società. L'OdV provvede, inoltre, a garantire il coordinamento con le altre Direzioni/Funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, al fine di agevolare lo scambio di informazioni.

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

Ai fini dei precedenti capoversi, vengono trasmessi all'Organismo di Vigilanza le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione ai suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente.

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

In relazione alle attività sensibili l'OdV predispone un Programma Annuale di verifiche periodiche, comunicato all'Organo di Amministrazione, finalizzate a valutare l'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'Organismo di Vigilanza ed a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

All'Organismo di Vigilanza, quindi, è affidato sul piano generale il compito di:

- a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b) verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) in collaborazione con le funzioni coinvolte, valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti del presente Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa;
- d) supportare i soggetti apicali delle strutture societarie nell'aggiornamento della "Matrice 231 – attività a rischio reato", che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le strutture aziendali connessi alle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato specificate nelle Parti Speciali del presente Modello 231;
- e) proporre l'integrazione delle suddette principali "attività sensibili" sulla base del

lavoro svolto;

- f) vigilare sul sistema di deleghe ai fini di garantire l'efficacia del presente Modello 231.

È, inoltre, affidato all'Organismo di Vigilanza, il compito di:

- verificare l'effettiva applicazione delle previsioni del Modello 231, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre, direttamente o tramite personale delegato, i controlli interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- libertà di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, ecc.;
- richiedere ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (es. istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

5.3 Verifiche periodiche

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi anche del Responsabile della Funzione Internal Audit della Società, che ricompre il ruolo di membro interno dell'Organismo, effettua verifiche periodiche al fine di esaminare concretamente l'efficace attuazione del Modello 231. Tali verifiche si sostanziano:

- nell'analisi circa l'effettiva implementazione delle previsioni del Modello 231;

- nelle verifiche circa i comportamenti, svolte anche per il tramite soggetti di propria fiducia.

5.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di REV: reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base semestrale, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione.

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

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche.

A tal fine, una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza trasmette un *report* scritto al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Modello 231 e sugli aspetti critici riscontrati.

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

6.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del presente Modello 231 secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del presente Modello 231 nelle aree di attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'OdV della nozione di "operazione significativa e rilevante";
- b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo a REV anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- d) i rapporti predisposti 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;

- e) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- f) le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- g) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente Modello 231 (ad esempio, carenze sul sistema di controllo per la mitigazione dei rischi, ecc.);
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

Periodicamente l'OdV può proporre a tutto il management, se ritenuto opportuno a suo insindacabile giudizio in base all'analisi del profilo di rischio della Società, eventuali modifiche della lista sopra indicata. L'Organismo di Vigilanza riceve altresì, periodicamente, flussi informativi da parte delle varie strutture aziendali a fronte delle attività a rischio ritenute di maggiore rilievo, sulla base delle modalità stabilite internamente. A tal riguardo, la Società ha redatto e formalmente emanato il "Regolamento dei Flussi Informativi" con l'obiettivo di descrivere le tipologie, le caratteristiche ed il processo di gestione dei flussi informativi istituiti da REV.

È istituito un canale di comunicazione per la consultazione e l'informazione dell'OdV consistente nei seguenti recapiti:

- posta elettronica: organismodivigilanza@revgestionecrediti.it;
- posta cartacea: Organismo di Vigilanza c/o REV Gestione Crediti S.p.A, Via Salaria 44, 00198 Roma.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti.

6.2 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

Il comma 2-bis, art. 6 del Decreto, recentemente introdotto dalla l. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", richiede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le sanzioni nei confronti di chi viola il suddetto divieto, nonché di chi "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

La Società, nell'ambito della normativa in materia di *whistleblowing* ha adottato un'apposita procedura (Regolamento «Sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi - "Whistleblowing"»), all'interno della quale ha previsto l'invio di tutte le segnalazioni, di reati o di irregolarità, in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di REV. L'Organismo di Vigilanza sarà tempestivamente informato, da parte di un apposito Comitato, composto dal RPCT e dal Responsabile della Funzione Internal Audit, adibito all'esame e alla valutazione delle segnalazioni, in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello 231 o delle relative procedure e quindi che potrebbero ingenerare responsabilità di REV ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata 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 malafede;

Anche i consulenti e i partner, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti o per conto di REV effettuano la segnalazione al RPCT utilizzando uno dei canali a scelta indicati dalla Società all'interno della procedura aziendale.

La segnalazione presentata deve:

- essere circostanziata;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- contenere una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione può essere inoltrata mediante:

- invio dell'apposito modulo (Allegato A) all'indirizzo di posta elettronica, assegnato al RPCT della Società, rpct@revgestionecrediti.it;
- comunicazione in forma cartacea a mezzo del servizio postale, con busta chiusa, al seguente indirizzo:

REV Gestione Crediti S.p.A

Via Salaria 44 – 00198 Roma

All'attenzione del RPCT - "Riservata Personale"

(Si raccomanda di non specificare il Mittente all'esterno della busta);

- colloquio diretto con il RPCT, opportunamente verbalizzato.

In seguito all'invio della segnalazione al RPCT, quest'ultimo, laddove ritenuto opportuno, fornirà supporto al whistleblower nella valutazione della possibilità di attivare ulteriori canali rispetto a quanto sopra indicato.

Si raccomanda, tuttavia, in prima istanza, l'inoltro della segnalazione al RPCT. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio al superiore gerarchico), tale soggetto dovrà indicare al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower devono essere inoltrate al RPCT. Qualora la segnalazione abbia rilevanza 231 e abbia, quindi, ad oggetto un comportamento illecito o una condotta anomala e/o atipica che, pur non costituendo esplicita violazione del Modello e dei suoi allegati, se ne discosta significativamente, il destinatario delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Paragrafo 8 della Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

6.3 Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni

La legge del 30 novembre del 2017, n 179 in materia di "*whistleblowing*" ha come obiettivo principale di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori che effettuano una segnalazione di modo che l'attività di segnalazione non debba essere considerata in senso negativo dalla Società come una delazione, ma al contrario come un fattore determinante al fine di garantire alla stessa un sistema di controllo efficace e rispettoso della legalità.

La Società si impegna a tutelare il “*whistleblower*”, ovvero colui che segnala un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, in quanto consente alla stessa di avere contezza di eventuali problemi o pericoli. In questo contesto REV si impegna a implementare procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante.

In particolare l’identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Inoltre i segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati trasferiti o sottoposti a alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminazione deve darne comunicazione e può essere denunciata all’Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La tutela del segnalante può non essere assicurata solo nei casi in cui incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia. Inoltre, l’anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l’anonimato stesso non è opponibile nell’ambito del procedimento e nei casi previsti dalla legge.

6.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Il RPCT, al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, predispone un apposito registro riservato, al fine di assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le Funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

7.1 Informazione e diffusione del Modello 231

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con REV è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso. A tal fine, l'adozione del Modello, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il personale, ad ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello. È pertanto prevista la divulgazione delle regole di condotta del Modello sia attraverso la pubblicazione su specifiche cartelle condivise sia mediante una specifica attività di formazione e di aggiornamento di dipendenti e collaboratori.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

La formazione ha l'obiettivo di diffondere tra il personale la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori, nonché richiamare l'attenzione sull'importanza di una corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa esterna e del Modello; pertanto in caso di modifiche rilevanti si procederà ad una integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

7.2 Piano di Comunicazione e Formazione Interna

La Società adotta un **Piano di comunicazione e formazione** per il personale interno, vagliato dall'Organismo di Vigilanza della Società, di cui si elencano i contenuti minimi.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Modello e la diffusione del Modello nel contesto aziendale è gestita dalla Funzione Personale in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare sono previste:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione e le modifiche al Modello sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda; ogni soggetto (dipendente, dirigente o consulente e/o collaboratore) darà atto con apposita dichiarazione di averne preso opportuna visione:
- b) la sottoscrizione, con cadenza annuale, di una dichiarazione di assenza di violazione del Codice Etico da parte di tutto il personale aziendale.
- c) una specifica attività di formazione: tale attività di formazione "continua" è sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, incontri e/o seminari di formazione ed aggiornamento periodici) e potrà essere differenziata, nei contenuti e nelle 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. In particolare, al momento sono stati contemplate le seguenti modalità di erogazione:
 - Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti. Il Modello viene illustrato a tutto il personale dirigente nel corso di un incontro della durata di una/mezza giornata, attraverso l'ausilio di strumenti che consentano un'informazione efficace e memorizzabile. seminario di aggiornamento almeno annuale.
 - Altro personale: modulo formativo per tutti i dipendenti da svilupparsi attraverso corsi di autoformazione attivati sulla intranet aziendale e/o per e-mail. In ogni caso, è prevista la certificazione di avvenuta fruizione e la valutazione relativa all'apprendimento.

I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Modello nel contesto aziendale, come sopra elaborati, saranno presi in esame dall'OdV e, saranno recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Modello.

Tutti i seminari e le informative dovranno essere adeguatamente tracciati.

7.3 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed *Outsourcer*

L'OdV assicura, altresì, che il Modello, nonché tutte le altre normative interne, siano pubblicate, ed aggiornate ad ogni variazione, nella intranet aziendale, con notifica formale ai dipendenti.

Saranno altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Collaboratori esterni, Partner ed *Outsourcer*) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello 231 nonché sul Codice Etico, sul Regolamento per l'utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali e sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Tutti i contratti considerati rilevanti per materia o valore stipulati con i sopra menzionati soggetti, prevedono espressamente:

- l'impegno della controparte a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti, collaboratori, fornitori e terzi eventualmente impiegati nello svolgimento dei servizi di cui è contratto, il Modello 231 ed il Codice Etico;
- la possibilità per REV di recedere dal contratto e/o di risolverlo in caso di inosservanza, anche parziale, mancata adozione e/o inefficace attuazione delle suddette misure.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello 231 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda, e segnatamente dall'Amministratore Delegato, in piena autonomia indipendentemente dal fatto che le condotte sanzionate abbiano determinato l'illecito.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e) prevede che le sanzioni si applichino anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

8.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disciplinari possono essere applicate solo ove siano trascorsi almeno 5 giorni dalla contestazione dell'addebito, avvenuta in forma scritta.

Nelle more dell'adozione del provvedimento disciplinare ed a seguito della relativa contestazione, la Società potrà disporre la "sospensione cautelare" dell'interessato dal posto di lavoro con la conservazione della retribuzione.

Il sistema disciplinare aziendale di REV con riguardo al personale non dirigente, è costituito dalle norme pattizie di cui al CCNL "per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (di seguito "CCNL").

In particolare, anche in applicazione dell'art. 44 del CCNL per il personale non dirigente, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO,

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello 231 (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, qualora tale inosservanza non abbia generato alcun danno per REV (la scelta tra rimprovero scritto o verbale dipende dall'entità della violazione).

2) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO da 1 a 10 giorni,

il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di REV, arrechi un danno lieve alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda.

3) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO,

il lavoratore che abbia inadempito notevolmente agli obblighi contrattuali, non facendo osservare al personale da lui coordinato le regole procedurali o di comportamento prescritte nel Modello 231 o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio o il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, arrecando, così, un danno significativo per la Società.

4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA,

il lavoratore che dolosamente, opera direttamente o fa operare i propri collaboratori in violazione delle regole procedurali o di comportamento prescritte nel Modello 231 o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio, arrecando un grave danno alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione alla gravità della mancanza e dalle circostanze che le accompagnano. A tal proposito, dovrà tenersi conto, in tale valutazione di proporzionalità:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed in particolare del livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Delegato.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione Personale.

Sarà responsabilità del Responsabile della Funzione Personale informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa l'esistenza di un procedimento disciplinare in corso nei confronti di lavoratori dipendenti e/o dirigenti della Società riguardante la violazione del Codice Etico e/o del Modello.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Anche con riguardo ai lavoratori dipendenti dirigenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare rispetti le procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. I provvedimenti disciplinari applicati dalla Società nei confronti dei dirigenti sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva di settore (CCNL "per i dirigenti dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali").

In caso di violazione, da parte di dirigenti (anche amministratori), delle procedure interne previste dal presente Modello, di mancata adozione di un adeguato sistema di controllo interno al fine di minimizzare i rischi di cui al Decreto o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- a) commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- b) ometta di vigilare sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- d) non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc., delle autorità preposte;

- e) effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari o ponga comunque in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dal Codice Etico;
- f) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- g) non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- h) effettui un pagamento in cash o in natura in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dal Codice Etico;
- i) renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- j) assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dal Codice Etico;
- k) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

La venuta meno del rapporto di fiducia della Società con il dirigente, anche in relazione alla mancata osservanza del Codice Etico o alla mancata implementazione delle previsioni del Modello 231 può comportare, in relazione alla gravità del fatto, il licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di un dirigente, l'OdV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Funzione del Personale, che provvederà alla preventiva contestazione dell'addebito al dirigente per iscritto e procederà all'attuazione delle relative iniziative dopo aver consentito al dirigente di esporre le proprie difese.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci

La violazione del Modello 231 da parte di Amministratori e/o Sindaci, va denunciata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Effettuate le opportune verifiche, se la denuncia non è manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Delegato ed il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si

applicano le disposizioni di cui agli articoli 2392 e 2407 del codice civile nonché quelle di cui agli articoli 2383 terzo comma e 2400 secondo comma del codice civile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- a) ponga in essere gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- b) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni stabilite dal Decreto;
- c) non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- d) abbia un interesse rilevante di natura personale nell'esecuzione di operazioni o transazioni con la pubblica amministrazione;
- e) accordi vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione) ovvero, in ogni caso, ponga in essere pratiche corruttive di qualunque genere nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- f) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- g) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- h) riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- i) non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- j) non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- k) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

In particolare, qualora i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società ponessero in essere comportamenti contrari a quelli delineati nel Modello o nel Codice Etico saranno passibili di revoca del mandato.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito.

Il Responsabile Internal Audit dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico da parte degli Amministratori.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ovvero uno degli altri membri del Consiglio di Amministrazione dovranno tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Gli amministratori immuni da colpa dovranno richiedere, senza indugio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi di legge e di statuto, per deliberare in merito.

Nel corso della riunione consigliare, sentito anche il parere del Collegio Sindacale e preso atto degli esiti degli accertamenti da quest'ultimo eventualmente esperiti, si dovrà provvedere senza indugio alla convocazione dell'assemblea per informare il socio e raggiugarlo in merito.

In occasione di detta assemblea dovrà essere illustrata al socio la relazione che sarà stata predisposta dall'OdV, contenente l'esito dei controlli dallo stesso esperiti sugli illeciti o illegittimi comportamenti degli amministratori.

8.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'OdV, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e del Codice Etico e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti – avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto della Funzione del Personale.

8.6 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dall'*Outsourcer*, dai Collaboratori esterni, dai *Partner* o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, il recesso e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Il Responsabile Internal Audit dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico da parte dei Collaboratori Esterni, consulenti o altri soggetti terzi.

Compete all'Organismo di Vigilanza di REV il monitoraggio della costante idoneità allo scopo delle clausole contrattuali predisposte e la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei detti soggetti.

9. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

9.1 Modifiche e integrazioni del Modello 231

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

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

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

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

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Area/Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì conferire mandato all'Amministratore Delegato di apportare al Modello 231, acquisito il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, gli adeguamenti e/o gli aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della società, nonché dei servizi offerti alla clientela.

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche alle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una

corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Gli aggiornamenti del Modello, che non rientrano tra le casistiche precedentemente elencate e che non comportano una sostanziale modifica dello stesso, ma possono essere considerate di mera manutenzione (ovvero che, fermo restando l'ambito, le attività, le responsabilità e processi sensibili, comportano degli allineamenti all'evoluzione ordinaria della Società) possono essere approvati direttamente dall'Amministratore Delegato. L'Amministratore Delegato provvederà a dare contestualmente informativa dei cambiamenti al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si precisa che:

- le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- l'eventuale mancata adozione delle predette modifiche ed integrazioni dovrà essere motivata.

10. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico e con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da REV.

Sotto tale profilo, infatti, il Modello 231 costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.