



Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Nel presente Documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito riportato:

- ✓ **“Consiglio di Amministrazione” e/o “CdA”**: il Consiglio di Amministrazione della Società;
- ✓ **“Attività Sensibili” e/o “Attività a rischio”**: attività o specifico atto che espone la Società al rischio di commissione dei Reati;
- ✓ **“Codice Etico”**: il Codice Etico adottato dalla Evolvere S.p.a. ai sensi dell’art.6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- ✓ **“D.Lgs. 231/2001”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300;
- ✓ **“Destinatari”**: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori a diverso titolo coinvolti nell’attività della Società, i consulenti esterni;
- ✓ **“Dipendenti”**: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- ✓ **“Dirigenti”**: coloro i quali hanno instaurato con la Società un rapporto di lavoro inquadrato come tale dal CCNL di riferimento;
- ✓ **“Ente”**: la persona giuridica nel cui interesse è stato commesso il reato;
- ✓ **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate al Marzo 2014; [approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201];
- ✓ **“Modello Organizzativo-Gestionale” e/o “Modello” e/o “Modello 231”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato da Evolvere S.p.a. e rappresentato dal presente documento e dalle Parti Speciali che ne costituiscono parte integrante;
- ✓ **“Organi Sociali”**: assemblea dei soci, consiglio di amministrazione, collegio sindacale;
- ✓ **“Organismo di Vigilanza” e/o “OdV”**: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ **“Procedure”**: insieme delle norme individuate da Evolvere nell’ambito dei singoli processi aziendali;
- ✓ **“Protocolli”**: strumenti di controllo adottati da Evolvere per prevenire i reati ex D.Lgs. 31/2001;
- ✓ **“Pubblica Amministrazione”**: include i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, comprese le società dalle stesse controllate o alle stesse facenti capo titolari di funzioni pubblicistiche e /o concessioni;
- ✓ **“Partner”**: controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili;
- ✓ **“Reati”**: i reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- ✓ **“Società” e/o “Evolvere”**: Evolvere S.p.a.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del Decreto stabilisce che le disposizioni in esame *“si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Conseguentemente, a tali soggetti può essere imputata la responsabilità derivante dalla commissione di reati, commessi a titolo doloso o colposo, tentati o consumati, ma ad ogni modo commessi nell'interesse e/o a vantaggio delle società. In merito, l'art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001, specifica che il reato deve essere commesso da esponenti dei vertici aziendali (definiti come soggetti in posizione apicale o semplicemente apicali) ovvero da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Tale tipologia di responsabilità è parallela ed autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, difatti, il D.Lgs. 231/2001 superando definitivamente il principio della personalità della responsabilità penale, innova l'ordinamento giuridico italiano contemplando ed applicando alle società, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura pecuniaria e/o interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi del già citato art. 5 del D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità dell'ente è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato (in una fase antecedente alla commissione del reato) modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. I modelli in questione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria.

La responsabilità amministrativa della società è, inoltre, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi essendo, invero, tale forma di responsabilità, conseguenza diretta di un reato commesso **nell'interesse della Società**, con l'intento esclusivo di arrecarle beneficio, al contrario, sarà ascrivibile alla persona giuridica, qualora l'ente stesso abbia tratto dalla condotta illecita un vantaggio di natura economica e non di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare beneficio alla società.

2.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – coerentemente con quanto disposto dall'art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di osmosi con una responsabilità di natura “penale”.

Difatti, gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 sanciscono rispettivamente: il principio di legalità tipico del diritto penale; l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, di conseguenza, sostenuta dalle garanzie proprie del processo penale.

Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

2.3 Autori del reato: soggetti posti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come precedentemente affermato secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ✓ da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei all'altrui direzione *ex* art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

Si ribadisce, altresì, che per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), la responsabilità in oggetto non sarà ascritta alla società, qualora le persone su indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.4 Fattispecie di reato

Il D.Lgs. 231/2001, espressamente indica per quali fattispecie di reato (i c.d reati presupposto) la società può essere ritenuta responsabile (artt. compresi tra 24 e 25 *duodecies*), qualora siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 o nel caso di specifiche previsioni legislative che al D.Lgs. 231/2001 facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n.146/2006.

L'elenco di tali fattispecie richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere così riassunte:

- ✓ **delitti contro la Pubblica Amministrazione**, quali concussione, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico corruzione, malversazione ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato (richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (richiamati dall'art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **delitti di criminalità organizzata**, quali associazione per delinquere, associazione per delinquere di tipo mafioso, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico di armi (richiamati dall'art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **delitti contro la fede pubblica**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (richiamati dall'art. 25 *bis* D.Lgs.231/2001);
- ✓ **delitti contro l'industria ed il commercio** (richiamati nell'art. 25 *bis* 1 del D.Lgs.231/2001);
- ✓ **reati societari** e, precisamente, le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione e corruzione dei revisori, impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del

capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001;

- ✓ **delitti in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25 *quater* D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati nell'art. 25 *quater* 1 del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **delitti contro la personalità individuale** (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (richiamati dall'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati di abuso di mercato** (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (richiamati dall'art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (richiamati dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **autoriciclaggio, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (richiamati dall'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (specificati dall'art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (richiamati dall'art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati ambientali** (richiamati dall'art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (richiamati dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ **reati transnazionali** (richiamati dalla Legge n.146/2006).

2.5 Apparato sanzionatorio

All'art. 9 è presente l'elenco di quelle che sono le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società come conseguenza della commissione (anche tentata) dei reati appena menzionati. Tali sanzioni sono:

- ✓ **sanzione pecuniaria** fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- ✓ **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono sostanziarsi in:
 - ✓ 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;
 - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - ✓ confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

✓ pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva). Generalmente la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- ✓ l'ammontare delle quote, sulla base dei tradizionali indici di gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società. Le sanzioni interdittive si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo quando ricorrono determinate condizioni (in particolare se ne avrà l'applicazione in presenza di reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito dei dati). Le condizioni per l'applicazione ricorrono qualora:
 - a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001).

Nei casi più gravi, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva.

Si segnala, la previsione, ai sensi ed alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, che in luogo della sanzione interdittiva, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che avrebbe dovuto applicare.

2.6 Delitti tentati

Qualora il reato si manifesti nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.7 Vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle sue vicende quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Con specifico riguardo alle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza di tali eventi sulla responsabilità dell'ente. In tali ipotesi, vengono contemplate e bilanciate due specifiche ma contrapposte esigenze:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di **trasformazione**, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di **fusione**, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504 *bis*, comma 1, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono obbligati in solido al pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente scisso, come conseguenza dei reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Le sanzioni dovranno tenere conto del limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Ad ogni modo tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. In tal caso, il Giudice dovrà commisurare la sanzione pecuniaria in base ai criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al Giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

(i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia

provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione e del conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sui canoni generali dell'art. 2560 codice civile, in base ai quali, il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è obbligato in solido con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria comminata. Tale previsione contiene diverse limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

2.8 Reati commessi all'estero

In base all'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, la società può essere chiamata a rispondere dei reati (elencati nei paragrafi precedenti) anche qualora vengano commessi all'estero.

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

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) 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). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001, sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) nei confronti dell'ente non sia già stata avviata azione repressiva e/o sanzionatoria da parte dello Stato nel cui luogo è stato commesso il fatto.

Tali norme, come anche sottolineato dalla relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 hanno il fine ultimo di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

2.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La sede per l'accertamento della responsabilità derivante da illecito amministrativo è quella del procedimento penale. A riguardo, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Ulteriore regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo avviato nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

2.10 Modelli di organizzazione gestione e controllo

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231 interviene sul profilo organizzativo dell'ente individuando come criterio di esclusione della punibilità l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati. Oltre alla funzione esimente, il modello organizzativo adottato ed efficacemente attuato diviene un criterio per la diminuzione delle conseguenze sanzionatorie infatti, in caso di sanzione pecuniaria, l'adozione del modello e la successiva efficace attuazione, determinano una riduzione della sanzione stessa da un terzo alla metà. Qualora vi sia contestualmente il risarcimento del danno, la riduzione è compresa tra la metà ed i due terzi. Allo stesso modo, in caso di risarcimento del danno e adozione del modello organizzativo, non verranno applicate le ben più afflittive sanzioni interdittive. Il Modello organizzativo contemplato dal d.lgs. 231/2001.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- ✓ la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa. Sarà, infatti, l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

2.11 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- ✓ identificazione dei rischi e dei protocolli;
- ✓ predisposizione e implementazione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire il rischio di commissione di reati attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti maggiormente rilevanti di tale sistema di controllo sono rappresentate (i) dall'adozione di un Codice Etico e di un sistema organizzativo; (ii) dalla definizione di un chiaro sistema autorizzatorio e di firma; (iii) dal coinvolgimento del personale attraverso analitica attività di formazione;
- ✓ individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee Guida sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6,

comma 3, del D.Lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dal sopra richiamato art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001.

L'ultima versione è stata pubblicata nel marzo 2014.

2.12 Rating di legalità e sistemi di certificazione nell'ambito 231/01.

Nell'ambito della promozione e dello sviluppo dell'etica aziendale, il Legislatore ha voluto da ultimo incentivare l'adozione dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 nelle realtà aziendali. L'incentivazione all'utilizzo di tali strumenti è stata anche alimentata mediante la previsione di meccanismi premiali, tra questi rientra il c.d. *rating* di legalità.

Il provvedimento del 4 dicembre 2014 emanato dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) di aggiornamento del regolamento attuativo in materia di *rating* di legalità (Regolamento di attuazione con Delibera n. 24075 del 14 novembre 2012), conferma la rilevanza del Modello Organizzativo adottato ai sensi della Legge 231/01.

Conseguentemente, l'assegnazione del rating è condizionata al rispetto di determinati requisiti, tra cui:

(i) la dimostrazione dell'inesistenza di misure di prevenzione o misure cautelari personali o patrimoniali in capo ad amministratori, direttori, soci di maggioranza; (ii) la mancanza di provvedimenti di condanna ai sensi del D.Lgs. 23/2001; (iii) l'assenza di violazioni in materia di sicurezza sul lavoro e l'inesistenza di accertamenti tributari divenuti definitivi.

Il predetto regolamento prevede l'assegnazione, alle imprese che lo richiedono, di un punteggio determinato ed in tal senso l'azienda dovrà dichiarare che:

- ✓ l'imprenditore e gli altri soggetti rilevanti (direttore tecnico, direttore generale, rappresentante legale, amministratori, soci) non sono destinatari di misure di prevenzione e/o cautelari, sentenze/decreti penali di condanna, sentenze di patteggiamento per reati tributari ex d.lgs. 74/2000 e per reati ex d.lgs. n. 231/2001. Per i reati di mafia, oltre a non avere subito condanne, non deve essere stata iniziata azione penale ai sensi dell'art. 405 c.p.p.;
- ✓ l'impresa stessa non deve essere destinataria di sentenze di condanna né di misure cautelari per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al citato d.lgs. n.231/2001;
- ✓ l'impresa non dovrà inoltre, nel biennio precedente la richiesta di rating, essere stata condannata per illeciti antitrust gravi, per mancato rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per violazioni degli obblighi retributivi, contributivi, assicurativi e fiscali nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori;
- ✓ l'impresa non dovrà inoltre avere subito accertamenti di un maggior reddito imponibile rispetto a quello dichiarato, né avere ricevuto provvedimenti di revoca di finanziamenti pubblici per i quali non abbia assolto gli obblighi di restituzione;

Il punteggio base viene, quindi, incrementato nel caso in cui l'impresa abbia adottato un Modello Organizzativo conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed al contempo adottato modelli organizzativi-gestionali di prevenzione e di contrasto della corruzione.

A tal fine è ragionevole affermare che un Modello Organizzativo 231, adeguatamente adottato dall'impresa, assorbe quanto contenuto nel modello anticorruzione, ove al suo interno preveda una "parte speciale" volta a proteggere la società da reati commessi contro la pubblica amministrazione (tra i quali spicca il reato di

corruzione) da esponenti della stessa, di talché l'adozione del Modello così elaborato inciderà notevolmente sul rating di legalità e sul punteggio attribuibile.

Particolarmente rilevante è anche il fatto che l'esclusione dal rating di legalità non dipende solo da un'eventuale sentenza di condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01, ma anche dall'applicazione di una misura cautelare, quindi di un provvedimento che precede e non richiede un accertamento giudiziale di responsabilità dell'Ente.

In tale ambito, accanto a tale utile riconoscimento per le Imprese, si pone quale strumento ulteriore per la lotta alla corruzione la norma di recente introduzione “UNI EN ISO 37001: Sistema di Gestione Anticorruzione”: standard internazionale sviluppato allo scopo di supportare le imprese nell'adozione di un sistema di gestione volto ad affrontare e prevenire possibili casi corruzione e promuovere una cultura d'impresa etica.

La sua applicazione richiede l'implementazione di una serie di misure quali:

- ✓ svolgere un *risk assessment*;
- ✓ adottare di una politica di anti-corruzione;
- ✓ nominare un soggetto che supervisioni la *compliance* alle policy aziendali;
- ✓ procedere alla formazione dei dipendenti sul tema della corruzione;
- ✓ implementare specifici presidi di controllo sulle attività finanziarie e commerciali;
- ✓ prevedere formali procedure di reporting.

Orbene, in tale contesto per gli enti/società che hanno adottato/adottano un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 anche il conseguimento della certificazione ISO 37001 non incontra ostacoli di sorta.

2.13 Il sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, funzione attribuita al Giudice penale, avviene mediante:

- ✓ la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- ✓ il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della **c.d. “prognosi postuma”**.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2.14 La peculiarità dei gruppi societari

Il D.Lgs. 231/2001 non si occupa direttamente degli aspetti legati alla responsabilità amministrativa nell'ambito dei gruppi societari. Tuttavia, recenti casi giurisprudenziali hanno esteso l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 nell'ambito del gruppo di società quando, in particolare, è ravvisabile un interesse di gruppo derivante dalla

commissione dell'illecito sanzionato dal D.Lgs.231/2001.

Si pensi, per esempio, al caso in cui il reato presupposto viene posto in essere da persone fisiche appartenenti all'organizzazione della capogruppo, ma nell'interesse della società controllata.

Questa giurisprudenza si colloca nel solco del *case-law*, tracciato inizialmente in ambito europeo, che negli ultimi anni mira a tradurre in ambito giuridico il fenomeno economico dei gruppi di società. Ultimo riconoscimento giuridico di questo fenomeno si è avuto con la riforma di diritto societario, che ha introdotto le disposizioni in tema di direzione e coordinamento di società (artt. 2497 c.c. e ss.). A riguardo, preme evidenziare che Evolvere – in quanto società appartenente ad un complesso gruppo societario – ha ritenuto opportuno adottare un protocollo operativo che espressamente disciplini i rapporti con le sue controllate.

Per il dettaglio dell'organigramma societario si rinvia al successivo articolo 3.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

3.1 Evolvere S.p.a.

Evolvere è una società che opera nel settore del commercio all'ingrosso di microturbine per la generazione di energia elettrica e calore, gestione e manutenzione di impianti di cogenerazione svolgendo principalmente le seguenti attività:

- ✓ l'esercizio, in via diretta ovvero per il tramite di enti e/o società di partecipazione, delle attività di ricerca, produzione, approvvigionamento, stoccaggio, trasformazione, acquisto e vendita di energia elettrica e termica e di materiale e prodotti energetici di altra natura, rinnovabili e non;
- ✓ l'esercizio di servizi energetici integrati, nonché la progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione, commercializzazione di opere, impianti, unità ed iniziative per la produzione e la distribuzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili e assimilate;
- ✓ l'installazione ed esercizio di impianti ed attrezzature, fisse e mobili, stazioni radioelettriche, reti per l'espletamento e la gestione e la commercializzazione dei servizi di comunicazioni;
- ✓ svolgimento di attività di acquisto, vendita, gestione e manutenzione di prodotti e/o servizi inerenti a sistemi domotici, utilizzo di energia elettrica, gas naturale, idrocarburi ed energia termica, apparati di telefonia fissa e mobile, servizi internet.

La Società è stata costituita nel dicembre del 2001 ed ha avviato la sua attività nel marzo del 2015 a seguito del cambio di denominazione sociale, da Giotto S.r.l. a Evolvere S.p.A., del 14 luglio 2015.

3.2 Il Modello di Governance

La gestione di Evolvere è affidata ad un Consiglio di Amministrazione in carica dal 14.7.2015 al 31.12.2017. In seno al CdA sono stati nominati due Amministratori Delegati dotati di poteri in merito a: (i) rappresentanza della società; (ii) contrattazione e stipula di contratti con i clienti; (iii) gestione della comunicazione istituzionale e commerciale della società; (iv) definizione, scelta e gestione del personale dipendente; (v) negoziazione, stipula e gestione dei contratti riguardanti le sedi legali ed operative delle società; (vi) approvvigionamenti, investimenti relativi agli impianti di produzione, programmare, gestire, negoziare e

sottoscrivere gli accordi e i contratti necessari alla fornitura di materiale tecnico per la realizzazione e messa in opera degli impianti; (vii) nomina, supervisione e revoca degli organi amministrativi delle società controllate o collegate; (viii) funzioni datoriali ai sensi dell'art.16, D.Lgs. 81/2008; (ix) stipula dei contratti aventi ad oggetto la copertura assicurativa aziendale.

Al Presidente ed al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti poteri in merito a: (i) rappresentanza della società; (ii) conferimento e revoca di incarichi consulenziali affidati a professionisti; (iii) aprire conti correnti e prelevare da essi anche mediante assegni per conto di terzi; (iv) richiedere ad istituti di credito e stipulare affidamenti, lettere di credito e garanzie di firma; (v) rappresentanza della società in giudizio; (vi) nominare legali e procuratori; (vii) nominare, supervisionare, controllare e coordinare le attività degli organi amministrativi delle società controllate o collegate, in base alle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione.

Alla competenza dell'organo amministrativo sono sottratte tutte quelle funzioni che per legge spettano all'Assemblea dei Soci (artt. 2364-2365 c.c.).

Il controllo contabile è affidato al Collegio Sindacale composto da un Presidente e 4 Sindaci di cui 2 supplenti.

Il collegio è stato nominato con atto del 29.4.2015 e resterà in carica fino al 31.12.2017.

Il bilancio di Evolvere S.p.a. è sottoposto a revisione volontaria: il revisore contabile individuato è Ernst & Young S.p.A.

3.2.1 Le funzioni aziendali di Evolvere S.p.a.

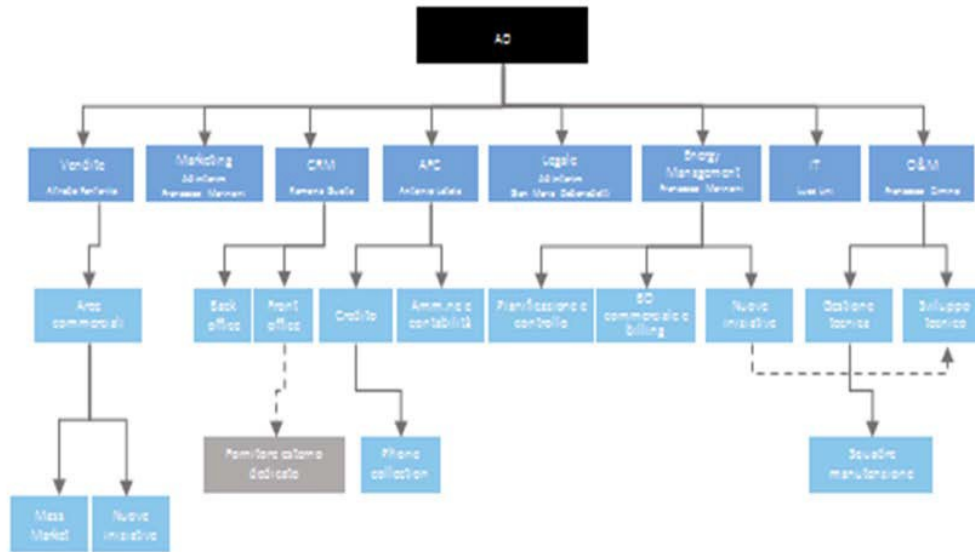
La struttura organizzativa di Evolvere S.p.a., è di seguito rappresentata:

- ✓ **Amministratore Delegato:** avente le funzioni elencate nel precedente paragrafo;
- ✓ **Ufficio Commerciale:** ricopre numerose mansioni la maggior parte delle quali sono finalizzate alla vendita;
- ✓ **Customer Relationship Management (CRM):** gestione delle relazioni con i clienti;
- ✓ **BO CRM:** gestione reclami da clienti, associazioni, aggiornamenti anagrafiche clienti e impianti, gestione pratiche amministrative clienti;
- ✓ **FO CRM (Primo livello):** gestione chiamate inbound assistenza clienti, inoltro copia documentazione;
- ✓ **FO CRM (Secondo livello):** gestione e risoluzione delle richieste/problematiche clienti, attività di contatto con clienti per l'assistenza di secondo livello, gestione delle attività amministrative con gli enti (GSE; AEEGSI; distributori);
- ✓ **Ufficio Legale:** rappresenta la Società in tutti i giudizi in cui è parte e ne cura gli interessi in ambito extragiudiziale;
- ✓ **Amministrazione Finanza Controllo (AFC):** cura il rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali in ambito amministrativo-finanziario, coordina le politiche e le attività amministrativo-contabili, finanziarie e di controllo di gestione;
- ✓ **Phone Collection:** partecipa alla fase di recupero crediti in sede extragiudiziale mediante solleciti telefonici mirati;
- ✓ **IT Management:** gestione tecnologia dell'informazione; Identifica esigenze organizzative e di gestione delle informazioni, pianifica e controlla progetti di miglioramento dei sistemi ICT, garantisce una buona

operatività del sistema informativo nel rispetto dei requisiti di legge e di qualità validi nel contesto in oggetto;

- ✓ **Energy Management:** individua le azioni, gli interventi, le procedure e quant'altro necessario per promuovere l'uso razionale dell'energia, assicurare la predisposizione di bilanci energetici in funzione anche dei parametri economici e degli usi energetici finali, predisporre i dati energetici necessari per la comunicazione stessa;
- ✓ **Pianificazione e Controllo:** analizza ed ottimizza la produzione e consumo di energia al fine di ridurre i costi e prevenire eventuali sprechi;
- ✓ **BO Commerciale e Billing:** supporto agli area manager e alla rete commerciale, reportistica, supporto telefonico, formazione su contrattualistica e prodotti, ingegnerizzazione dei processi di in-order e order tracking e formulazione delle specifiche per l'implementazione in collaborazione con l'area Sistemi Informativi; coordinamento e controllo del processo di fatturazione ai Clienti finali, definizione dei calendari di fatturazione, controllo qualità dei documenti;
- ✓ **Nuove Iniziative:** business planning e valutazioni di potenziali opportunità di investimento per l'azienda, gestione dei progetti di sviluppo aziendali, gestione delle attività funzionali alla partecipazione a bandi di gara;
- ✓ **Operation & Maintenance:** coordina la manutenzione ordinaria in sito, manutenzione straordinaria per interventi di ripristino e messa in funzione, gestione remotizzata e monitoraggio h24/365gg, gestione amministrativa e burocratica per conto del cliente finale;
- ✓ **Sviluppo Tecnico:** cura l'implementazione tecnologica e l'individuazione di nuove metodologie d'intervento al fine di migliorare ed ottimizzare il funzionamento degli impianti produttivi;
- ✓ **Gestione Tecnica:** individuazione del sistema di controlli, degli interventi e delle attività manutentive da eseguire al fine di una corretta conservazione e gestione degli impianti e delle opere;

3.2.2. L'organigramma di Evolvere S.p.a.

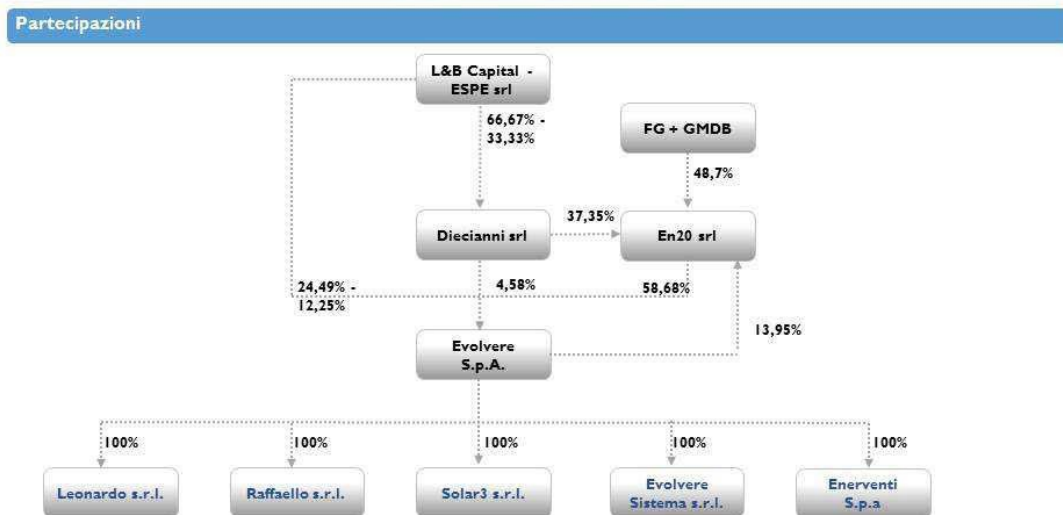


3.2.3 Società controllate e partecipate.

Evolvere S.p.a. possiede:

- ✓ il 100% del capitale della Leonardo S.r.l.;
- ✓ il 100% del capitale della Raffaello S.r.l.;
- ✓ il 100% del capitale della Solar3 S.r.l.;
- ✓ il 100% del capitale della Evolvere Sistema S.r.l.;
- ✓ il 100% del capitale della Enerventi S.p.a.;

La struttura societaria



4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA EVOLVERE S.p.a.

4.1 Composizione del Modello

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, la Società ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla strutturazione ed implementazione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 sia ai principi, già radicati nella cultura di *governance*, di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Il documento relativo al Modello è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali relative alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

Si è, quindi, provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, all'aggiornamento del **Codice Etico** e all'adozione di specifici **protocolli di decisione**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dall'art. 6 comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001, si è provveduto, quindi, a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 5), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è, altresì, delineato un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 6) avverso tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e relativa **formazione** del personale (così come indicato al successivo capitolo 7) e di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel precedente capitolo 4).

4.2 Finalità del Modello

Evolvere ha assunto la decisione di elaborare un modello organizzativo-gestionale conforme ai principi introdotti dal D.Lgs. 231/2001 al fine (i) di maggiormente concretizzare, all'interno della Società ed a tutti i livelli aziendali, il suo impegno ad un comportamento eticamente corretto nonché (ii) di sottolineare il disvalore che attribuisce ad azioni che, pur se poste in essere nell'interesse e/o a vantaggio della Società, integrino o possano integrare uno dei reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Pertanto il Modello persegue lo scopo di:

1. prevenire, limitare e contrastare nell'ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte

illegali;

2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Evolvere, nelle aree di attività a rischio, come identificate nella parte speciale, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Evolvere;
3. ribadire che Evolvere non tollera alcuna forma di comportamento illecito, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

4.3 Approccio metodologico adottato

La progettazione del Modello di Evolvere si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

1. impostazione del progetto; raccolta ed analisi preliminare della documentazione; analisi del sistema di *governance*;
2. elaborazione di schede per la raccolta delle informazioni rilevanti per l'analisi dello "stato dell'arte";
3. analisi e individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati e identificazione delle posizioni organizzative rilevanti nell'ambito di tali aree;
4. raccolta e analisi delle informazioni anche attraverso interviste alle figure aziendali identificate e compilazione delle relative schede di rilevazione;
5. completamento dell'analisi di "*risk assessment*" dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate – mappatura delle attività a rischio;
6. individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate – protocolli di decisione;
7. articolazione e stesura conclusiva del Modello.

4.4 Criteri di adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello

In ossequio a quanto previsto tanto dal D.Lgs. 231/2001 quanto dalle Linee Guida, il Modello viene adottato dall'organo dirigente di Evolvere, che nella natura di massimo vertice al quale sono demandate le scelte strategiche, è identificabile nel Consiglio di Amministrazione e nell'Amministratore Delegato.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è, invece, affidato, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 medesimo, all'Organismo di Vigilanza.

Il CdA dispone in merito a modifiche di carattere sostanziale al Modello (i.e. modifiche e/o integrazioni rilevanti per la struttura ed il funzionamento del Modello).

È, inoltre, onere dell'organo dirigente provvedere all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modificazioni dell'assetto interno

della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative; iv) risultanze dei controlli.

Le modifiche e le integrazioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, a comunicare all'organo dirigente ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza e che, a suo parere, possa determinare la necessità di procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Modello, in ogni caso, sarà sottoposto a revisione periodica (non superiore ai due anni) al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento.

4.5 Rapporto tra Modello e Codice Etico

Evolvere si è dotata di un Codice Etico di comportamento i cui principi vanno ad integrare le prescrizioni contenute nel presente Modello.

Tale Codice Etico è composto da un sistema di valori e di prescrizioni utili ad implementare la “cultura d'impresa” e a regolare i comportamenti dei dipendenti e dei collaboratori di Evolvere S.p.a.; il Modello risponde invece alle specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio di Evolvere, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 medesimo. Evolvere si è dotata di un codice etico di comportamento i cui principi vanno ad integrare le prescrizioni contenute nel presente Modello.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'Organismo di Vigilanza della Evolvere S.p.a.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. 231/2001, se il CdA ha, fra l'altro:

- ✓ adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- ✓ affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

L'organismo di vigilanza, oltre a controllare continuamente l'adeguatezza del modello organizzativo ai rischi di reato individuati e a verificarne l'efficacia, deve individuare i possibili scostamenti comportamentali dalle procedure previste dal modello e successivamente formulare proposte

all'organo dirigente riguardo gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del modello organizzativo adottato.

La stessa Confindustria è intervenuta per individuare i requisiti dell'organismo di vigilanza:

- a) **Indipendenza:** l'organismo di vigilanza non deve essere composto da persone che si trovano in condizioni di conflitto d'interesse con l'azienda o che comunque possiedono una posizione all'interno dell'ente tale da poterle reputare dipendenti dagli organi esecutivi;
- b) **Autonomia:** L'organismo di vigilanza deve essere dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo in modo tale da avere effettivamente accesso alle informazioni aziendali rilevanti e non da ultimo, deve possedere le risorse necessarie all'utilizzo di strumenti di internal auditing;
- c) **Professionalità:** I componenti dell'organismo di vigilanza devono possedere le conoscenze necessarie all'utilizzo delle diverse metodologie di controllo: operativo, tecnico-contabile, direzionale e strategico. Inoltre, è richiesto un organo composto da più soggetti proporzionalmente alla grandezza e complessità dell'ente;
- d) **Continuità:** Dalla sua istituzione, l'organismo di vigilanza dovrà assicurare un funzionamento presente e costante nel tempo caratterizzato dalla continua "osmosi" con gli organi amministrativi e di controllo della società stessa;
- e) **Imparzialità:** Quest'ultimo requisito può essere soddisfatto soltanto nel momento in cui venga rispettata l'indipendenza e l'autonomia dell'organismo di vigilanza stesso. Anche per questo profilo è richiesta una composizione "collegiale" in modo tale da garantire un controllo orizzontale caratterizzante gli organ pluralistici.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge, è in grado di assicurare, in relazione anche alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organo a composizione monocratica composto da: Avvocato Tatiana Bartoli.

L'atto di nomina ed il *curriculum* del predetto componente si allegano al presente Modello del quale forma parte integrante e sostanziale.

L'Organismo di Vigilanza, è collocato in posizione di *staff* rispetto all'organo dirigente.

5.2 Principi Generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato dal CdA.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di quest'ultimo.

La retribuzione annuale dell'OdV sarà determinata al momento della nomina, e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La nomina nell'ambito dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali

relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali di Evolvere e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire il ruolo di OdV ha rilasciato una dichiarazione nella quale ha attestato l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- ✓ relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti dell'organo dirigente, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e delle società controllate, controllanti o collegate e revisori incaricati dalla società di revisione, ovinominata;
- ✓ conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e con le società controllate/anti o collegate tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- ✓ titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- ✓ aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell'ambito dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o alle altre procedure concorsuali di cui al R.D. 267/1942 (“LeggeFallimentare”);
- ✓ aver ricoperto il ruolo di pubblico impiegato e/o dirigente pubblico presso amministrazioni centrali o locali, con le quali la Evolvere intrattiene rapporti, nei tre anni precedenti alla nomina nell'ambito dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza;
- ✓ aver riportato una sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili (in particolare, reati contro il patrimonio, reati contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
- ✓ aver riportato condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero a seguito di procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ✓ l'essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento a consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'OdV. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- ✓ l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con i componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata, ecc.);
- ✓ la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca

dall'incarico.

La revoca da componente dell'OdV e l'attribuzione della nomina ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del CdA.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dall'incarico nell'ambito dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- ✓ la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- ✓ il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- ✓ una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- ✓ l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti;
- ✓ l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'OdV.

La revoca di un componente dell'OdV dovrà essere comunicata ai restanti componenti adducendo le motivazioni che hanno indotto l'organo dirigente ad assumere tale decisione.

Qualora il organo dirigente dovesse revocare l'intero OdV, tale decisione dovrà essere supportata da opportune giustificazioni, e comunicata all'OdV di nuova nomina.

In casi di particolare gravità, il CdA potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo *ad interim*.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 2 (due) mesi.

Ciascun componente dell'OdV deve, dal momento dell'assunzione della carica, osservare il dovere di riservatezza e rispettare i principi che lo governano rispetto a qualsiasi informazione acquisita nello svolgimento dei compiti istituzionali.

L'OdV di Evolvere è stato istituito con delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2017 e dura in carica per 12 mesi, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni di vigilanza sull'operato dell'OdV spettano esclusivamente al CdA ed a nessun altro organismo o struttura della Società, in quanto è all'organo dirigente che spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- ✓ verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- ✓ verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- ✓ promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) gravi violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) incisive modificazioni della struttura interna della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) aggiornamenti e/o modifiche di carattere normativo;
- ✓ verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- ✓ mantenere un collegamento costante con la società di revisione, ove nominata, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- ✓ rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- ✓ segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- ✓ curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'organo di amministrazione;
- ✓ disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione dei controlli periodici, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- ✓ promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello attraverso la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ispiratori del Modello;
- ✓ promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- ✓ fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- ✓ predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e garantendo la tutela e riservatezza del whistleblower;
- ✓ formulare, in base alle necessità dell'Organismo e sottoponendola all'approvazione dell'organo dirigente, la previsione disposta utile allo svolgimento dei compiti attribuiti;
- ✓ accedere liberamente presso qualsiasi funzione della Società – svincolata da qualsiasi forma di comunicazione e/o autorizzazione preventiva - al fine di richiedere ed ottenere informazioni, documenti e dati (valutati come necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti e previsti dal D.Lgs. 231/2001) da tutto il personale dipendente e dirigente;
- ✓ richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società;
- ✓ promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di

cui al capitolo 6 del presente Modello;

- ✓ verificare e valutare l' idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ in caso di controlli, ispezioni, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- ✓ ciascun componente dell'OdV, dal momento dell'assunzione della carica, deve osservare il dovere di riservatezza e rispettare i principi che lo governano rispetto a qualsiasi informazione acquisita nello svolgimento dei compiti istituzionali.

L'organo dirigente curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, con la facoltà attribuita di poter interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritenga rilevanti.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere ordinariamente del supporto di alcune strutture aziendali.

Relativamente, infine, alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi anche della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D.Lgs. 81/2008.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenga opportune.

Al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, l'OdV di Evolvere potrà, altresì, confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza della società controllate, ferma restando l'esclusiva competenza dell'OdV di Evolvere e degli altri OdV a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli riguardanti le rispettive società.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dell'organo dirigente, che dovrà consentire all'OdV di svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – i flussi informativi

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

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

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ✓ devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o alla probabilità di commissione, dei reati individuati dal D.Lgs. 231/2001; ii) a pratiche non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- ✓ il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'OdV;
- ✓ gli agenti, i consulenti, i collaboratori esterni, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'OdV l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- ✓ al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'OdV provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- ✓ l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è 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 mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili:

- ✓ operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; ecc.);
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati

dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;

- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili di eventuali altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- ✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso gli amministratori, i dirigenti e gli altri dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ 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;
- ✓ ogni altra eventuale notizia e/o fatto che le diverse funzioni aziendali ritengano rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato", attraverso l'apertura della casella di posta elettronica dedicata odv@evolvere.io.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo). Per un periodo di 10 (dieci) anni l'OdV avrà cura di mantenere riservati tutti i documenti e le informazioni acquisite anche nel rispetto della normativa sulla Privacy.

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

È prevista una linea di *reporting* su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione al quale dovrà essere, altresì, presentata a cadenza semestrale una relazione sull'attività di vigilanza effettuata e sull'esito della stessa.

L'Organismo di Vigilanza in sede di *report* dovrà verbalizzare e documentare gli incontri intercorsi con gli organi amministrativi e successivamente archiviare la relativa documentazione

L'Organismo di Vigilanza:

- ✓ con cadenza semestrale, informa il Consiglio di Amministrazione, in merito (i) all'attività svolta ed allo stato di attuazione del Modello (ii) agli esiti dell'attività di vigilanza espletata (iii) al piano semestrale delle verifiche predisposto per il semestresuccessivo;
- ✓ con cadenza annuale, informa l'assemblea dei soci in merito all'attività svolta;
- ✓ immediatamente, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei

principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, informa il Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare, in qualsiasi momento, l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

Qualora in sede di verifica del Modello vengano evidenziati comportamenti, azioni e/o carenze tali da creare scostamenti da quanto stabilito dal Modello stesso, l'OdV potrà comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni. Al fine di evitare la replicazione di tali carenze, comportamenti e/o azioni, è data facoltà all'OdV di richiedere ed ottenere dai responsabili dei processi medesimi un piano di intervento, con relativa tempistica. L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il CdA, qualora la violazione riguardi i vertici Aziendali.

Qualora le violazioni riguardino il CdA stesso, l'OdV informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci.

5.7 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza della Evolvere S.p.A. e gli Organismi delle società controllate.

Gli OdV delle società controllate dovranno riferire all'OdV della Società controllante ogni informazione che ritengano utile e rilevante al fine dell'eventuale estensione di responsabilità, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, dalle controllate alla controllante stessa.

Hanno, inoltre, l'obbligo di evadere prontamente le richieste di informazioni che dovessero pervenire dall'OdV della società controllante.

L'Organismo di Vigilanza di Evolvere S.p.a. può svolgere attività propositiva nei confronti delle società controllate, in virtù dell'attività di direzione e di coordinamento ed avrà libero accesso al Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalle società controllate ed ai documenti prodotti dalle stesse in sede di analisi dei rischi.

L'attività di proposizione sarà finalizzata all'omogeneizzazione dei criteri utilizzati dalle società controllate nell'adozione dei Modelli, mantenendo comunque natura non vincolante, consentendo in tal modo l'utilizzo di modelli attagliati alle realtà societarie degli stessi soggetti giuridici controllati.

Il ruolo di coordinamento svolto da Evolvere, in qualità di società controllante, si sostanzierà anche nel fornire indicazioni sulla composizione e sulla durata dell'OdV delle società controllate, in linea con le previsioni del Decreto 231/2001 ed in relazione alle caratteristiche dell'Organismo stesso.

Ai fini appena indicati, verrà previsto l'invio, da parte degli Organismi di vigilanza delle società del gruppo, all'OdV della *holding* di (i) informazioni sulle principali verifiche pianificate; (ii) relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte; (iii) programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di vigilanza.

Inoltre, lo scambio informativo verrà implementato attraverso (i) l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza annuale anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi; (ii) la creazione di un *repository* di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di

ulteriori documenti informativi di interesse.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Conseguentemente, la previsione ed attuazione di un sistema disciplinare rappresenta un presupposto essenziale affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo acquisisca valenza scriminante rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il sistema sanzionatorio troverà applicazione indipendentemente dall'avvio o meno da parte dell'autorità giudiziaria di un procedimento penale, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti dei subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Pertanto, costituisce illecito disciplinare del dipendente di Evolvere:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- 2) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV, o altre condotte volte alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- 3) le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.

I provvedimenti disciplinari, graduati in ragione della gravità della violazione, sono irrogati al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'OdV, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), da eventuali normative speciali applicabili.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante e-mail interna a tutti i dipendenti. Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento

nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Evolvere può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Fermo quanto sinora detto, le misure che potranno essere applicate sono le seguenti:

- ✓ rimprovero verbale (nell'ipotesi di parziale inosservanza dei protocolli interni);
- ✓ rimprovero scritto (nell'ipotesi di recidiva nella parziale inosservanza dei protocolli interni);
- ✓ multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione (nell'ipotesi di totale inosservanza di una o più procedure interne riportate nel Modello organizzativo-gestionale);
- ✓ sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 gg elevabile eccezionalmente fino ad un massimo di 10 gg (nell'ipotesi di recidiva nella totale inosservanza di una o più procedure interne riportate nel Modello organizzativo-gestionale);
- ✓ licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (nell'ipotesi di violazione per colpa grave del Codice Etico e/o del Modello tale da comportare un danno rilevante al patrimonio dell'Azienda, ovvero nell'ipotesi di commissione di uno o più reati contemplati negli artt. 24 e ss. D.Lgs. 231/2001).

Si osserverà, altresì, la procedura di contestazione disciplinata nel rispettivo CCNL di categoria.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri del Consiglio di Amministrazione.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Qualora vi sia il mancato rispetto di quanto prescritto dal Modello, proporzionalmente alla gravità delle violazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Rimprovero verbale:

- ✓ lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne contemplate dal Modello e/o Codice Etico o adozione di un comportamento contrario a quanto richiesto dalla normale diligenza;
- ✓ mancata segnalazione di irregolarità poste in essere dai componenti del personale;

b) Rimprovero scritto:

- ✓ mancanze punibili mediante rimprovero verbale ma che essendo caratterizzate da conseguenze specifiche o da recidiva, abbiano avuto rilevanza maggiore;
- ✓ mancata segnalazione di irregolarità poste in essere dai componenti del personale;
- ✓ ripetuta mancata segnalazione di irregolarità lievi commesse dai componenti del personale.

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

- ✓ inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
 - ✓ mancata segnalazione di irregolarità gravi commesse dai componenti del personale;
 - ✓ violazione di quanto prescritto dal Modello e/o dal Codice Etico mediante la tenuta di un comportamento in grado di configurare gli estremi di una delle fattispecie di reato rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo.
- d) Licenziamento per giusta causa:
- ✓ assunzione di un comportamento apertamente in violazione di quanto prescritto dal Modello e/o Codice Etico e tale da determinare la possibile applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale adotterà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee:

- a) rimprovero scritto;
 - ✓ in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la cui osservanza costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Evolvere;
- b) sospensione temporanea dalla carica:
 - ✓ in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello;
- c) revoca dalla carica:
 - ✓ in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia.

Con riguardo agli amministratori, sarà ugualmente punibile, in relazione alla gravità della violazione compiuta, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sui subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione di quanto indicato dal Modello.

Qualora non venga convocata tempestivamente l'Assemblea dei Soci da parte dell'organo dirigente, sarà il Presidente del Collegio sindacale a provvedervi.

Nel caso in cui, la violazione delle disposizioni del presente Modello sia stata posta in essere da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a segnalarlo al Collegio Sindacale e quest'ultimo, richiederà al Consiglio di Amministrazione stesso di convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci per l'assunzione delle eventuali e necessarie iniziative e/o sanzioni. Qualora tale richiesta di convocazione risulti inevasa a causa dell'inerzia del CdA, il Collegio Sindacale stesso provvederà a convocare tempestivamente l'Assemblea dei Soci.

In caso di violazione del Modello da parte del membro del Collegio Sindacale della Società, l'OdV

informerà in merito l'organo dirigente, il quale, prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno la adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

In merito a quanto appena descritto, si applicheranno gli articoli 2406 e 2407 c.c. e quanto previsto, in tema di azione sociale di responsabilità, dall'art. 2393 c.c.

6.5 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

6.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per grave negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazioni di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il socio.

L'Amministratore Unico procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti – ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

Evolvere, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

7.2 Destinatari

Ogni Destinatario è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti e/o collaboratori, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

È garantita ai dipendenti e/o collaboratori la possibilità di accedere e consultare il documento “Parte Generale del Modello” nonché il Codice Etico di Evolvere entrambi pubblicati sulla intranet aziendale.

Ai componenti degli Organi Sociali della Società sarà resa disponibile copia della versione integrale del Modello. Specularmente a quanto previsto per i dipendenti e/o collaboratori, ai nuovi dirigenti, ai nuovi componenti degli Organi Sociali, sarà data copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione

contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

7.3 Proposta di piano formativo ed informativo

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito Evolvere ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dal CdA coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte del CdA ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e a tutto il personale responsabile delle funzioni gestite in outsourcing, con conseguente impegno da parte di questi ultimi di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società, al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- la società controllante sia informata in ordine all'adozione del presente Modello e al contenuto dello stesso tramite comunicazione formale da parte del CdA;
- siano fornite ai collaboratori, consulenti, fornitori e partners commerciali, da parte del CdA con coordinamento dell'OdV, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da Evolvere – sulla base del presente Modello e del Codice Etico – nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, ciò al fine di rendere nota l'esigenza di Evolvere a che il comportamento dei propri interlocutori sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A tal fine Evolvere inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c..

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi dei partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del D.Lgs. 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" comprensivo di Codice Etico e protocolli di decisione, ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Oltre ad una formazione di base in materia di 231 per tutti i dipendenti, sarà erogata una formazione più specifica ad alcune tipologie di dipendenti che sarà caratterizzata da un maggior grado di approfondimento correlato al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività a rischio di commissione di taluno dei reati presupposto.

7.4 Aggiornamento del Modello

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 indicati dal D. Lgs.231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del CdA.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al CdA, che lo esercita direttamente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al CdA il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- gravi violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche e/o aggiornamenti di carattere normativo che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre differenti fattispecie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio potenziale di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- incisive modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Allegati

1. Codice Etico del Gruppo Evolvere;
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. lgs. 231/01 – Introduzione Parte Speciale
3. Procedura per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. Procedura per la selezione, assunzione e gestione del personale;
5. Procedura per la Gestione dei contenziosi, accordi transattivi e rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
6. Procedura per la tenuta della contabilità e redazione del bilancio;
7. Procedura per la gestione dell'approvvigionamento di beni e Servizi;
8. Procedura per la gestione dei sistemi informativi;
9. Procedura per la gestione dei rapporti infragruppo;
10. Procedura per la gestione dei flussi finanziari e monetari;

11. Procedura per la gestione delle operazioni straordinarie di raccolta e operazioni sul patrimonio;
12. Procedura per la gestione degli investimenti;
13. Procedura per la gestione dei rapporti con l'Autorità di Vigilanza;
14. Conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza di Evolvere S.p.A.;
15. Curriculum Vitae dell'Organismo di Vigilanza di Evolvere S.p.A.