



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Approvato dall' Amministratore Unico il 23 giugno 2021

PARTE SPECIALE

Stato delle revisioni			
Versione	Data	Descrizione	Autore
00	15 06 2021	Prima emissione	

INDICE

<u>1</u>	<u>INTRODUZIONE</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	<u>4</u>
2.1	LE FINALITA'	4
2.2	FASE PRELIMINARE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
<u>3</u>	<u>LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ADOTTATA DALL'AZIENDA</u>	<u>7</u>
3.1	IL SISTEMA DEI POTERI E DELLE DELEGHE	7
<u>4</u>	<u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>8</u>
<u>5</u>	<u>WHISTLEBLOWING</u>	<u>8</u>
<u>6</u>	<u>APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO</u>	<u>10</u>

1 INTRODUZIONE

In coerenza con la norma di cui all'art. 6 comma 2 lett. a) del Decreto, la Società ha provveduto all'esito dell'attività di identificazione dei reati presupposto di cui al Decreto in parola, sulla base dell'attività sociale dalla stessa svolta e sotto descritta, ad identificare le singole aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati, nonché le attività cosiddette "a rischio", vale a dire le potenziali modalità attuative delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto. Tale identificazione risponde all'esigenza, da un lato, di elaborare norme di condotta, protocolli e procedure, concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati e, dall'altro, di assicurare una percezione dei rischi relativi in capo ai soggetti aziendali apicali e subordinati.

Va opportunamente rilevato come non appaia in concreto ipotizzabile la creazione di un sistema di controllo interno tale da eliminare del tutto l'eventualità di situazioni di rischio; tuttavia, l'obiettivo che la Società si propone di perseguire con l'aggiornamento e revisione del Modello è quello, comunque, di ridurre significativamente ogni e qualunque rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale. Al fine di realizzare efficacemente una mappatura del rischio aziendale, occorre, preliminarmente, procedere ad identificare l'oggetto sociale della Società, per poi proseguire ad enucleare le singole aree societarie "a rischio" e, all'interno di ciascuna di esse, le potenziali modalità attuative dei singoli illeciti tassativamente contemplati dalla normativa, sì da elaborare un modello generale di salvaguardia che si attagli efficacemente alla peculiare realtà aziendale e che appaia in concreto idoneo a ridurre in maniera significativa le probabilità di commissione dei reati sanzionati.

La precisa identificazione dell'ambito operativo entro il quale la Società svolge la propria attività d'impresa costituisce il logico presupposto per l'individuazione delle singole attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lett. a) del Decreto. L'oggetto sociale della Società si identifica in via principale come segue:

La prestazione dei seguenti servizi alle aziende:

- 1) Acquisire mandati e submandati per il recupero dei crediti in via stragiudiziale, fornendo informazioni commerciali e per la sicurezza del credito, il tutto munendosi delle autorizzazioni all'uopo richieste dalla legge senza, però, sconfinare in campi professionale e cioè in ambiti che costituiscono attività professionale riservata ex L. 1815/39 sono svolgibile in forma societaria;*
- 2) Fornire alle aziende servizi relativi al marketing (commercializzazione) dei prodotti sia per l'introduzione e lo sviluppo di nuove tecnologie, sia per l'import – export, sia per l'organizzazione amministrativa e contabile, sia infine mediante ricerche e selezione del personale, curando corsi di formazione professionale e curando altresì la sicurezza e la*

3

salute dell'ambiente di lavoro, il tutto benvero senza mai sconfinare in ambiti che la legge riserva all'esercizio di professioni riservate.

La società potrà munendosi di tutte le autorizzazioni all'uopo richieste dalla legge organizzare convegni, congressi e seminari, eseguire e svolgere nell'interesse e per conto di terzi commissioni presso uffici in genere.

La società per il conseguimento del suddetto oggetto sociale, potrà compiere ogni operazione mobiliare, immobiliare, industriale, commerciale, ipotecaria e finanziaria (quest'ultima purchè non rivolta al pubblico at. 106 TU Legge Bancaria e restando espressamente esclusa ogni attività finanziaria e di factoring) ritenuta necessaria od utile per il raggiungimento dello scopo sociale e potrà prestare garanzie reali, fidejussioni ed avalli sia per obbligazioni proprie che a garanzie di obbligazioni di terzi. Nei limiti di legge potrà assumere partecipazioni anche azionaria e/o interessenze in altre società od enti e potrà partecipare a consorzi o raggruppamenti di imprese.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 LE FINALITA'

Tenendo conto dei precetti contenuti nel D. Lgs. n. 231/01 e delle linee guida fornite da Confindustria, nonché di tutta la normativa vigente, la Parte Speciale ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello 231 dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella Società, la commissione di reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

In via generale, a tutto il personale dell'azienda:

- È fatto obbligo di rispettare le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della Società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola;
- È fatto divieto di:
 - o Porre in essere, dare causa o concorrere alla realizzazione di comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, qualsiasi fattispecie di reato

disciplinata nella legislazione tempo per tempo vigente e, in particolare, i reati di cui al Decreto;

- o Violare in tutto o in parte le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della Società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola

La violazione delle norme aziendali e, in particolare, di quelle richiamate nel presente documento, comporta l'applicazione del sistema disciplinare illustrato nella Parte Generale.

I medesimi obblighi e divieti si applicano, per le attività e i comportamenti loro rispettivamente attribuiti o comunque ai quali sono tenuti nell'esercizio dell'ufficio o dell'incarico, ai componenti degli Organi Sociali della Società, ai Collaboratori esterni e ai Partner.

La presente Parte Speciale è composta da una parte preliminare dedicata alle regole generali cui si uniforma la condotta degli organi sociali, dei dipendenti, dei partners commerciali, dei collaboratori o consulenti e dei soggetti esterni che operano in nome e per conto dell'azienda (qui di seguito, per brevità, semplicemente "Destinatari") ed all'individuazione delle aree di attività a rischio, nonché da una parte costituita da allegazioni dedicate alle categorie dei reati presi in considerazione dal Decreto e considerate sensibili dalla Società a seguito della *gap-analysis*.

2.2 FASE PRELIMINARE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Per la realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società ha da tempo avviato la seguente serie di attività preliminari.

Raccolta dei dati e dei documenti presenti nella Società

- raccolta di tutta la documentazione esistente nella Società: a titolo esemplificativo, ordini di servizio, procure, deleghe, regolamenti, manuali operativi, contrattualistica, etc.;
- valutazione preliminare degli impatti del Dec. Lgs 231/2001 sulla Società (Allegato nr 1);
- elaborazione ed aggiornamento del funzionigramma societario (Allegato nr 2);
- mappatura dei poteri aziendali (Allegato nr 3);
- individuazione dei protocolli e dei presidi societari;
- identificazione del sistema sanzionatorio in vigore sia nei confronti dei dipendenti, sia nei confronti dei collaboratori.

Sulla base delle attività di cui ai precedenti punti, la Società ha quindi proceduto con l'individuazione dell'attività svolta in concreto dalle singole aree aziendali. Completano la

mappatura le interviste alle risorse delle singole funzioni individuate, circa le mansioni da questi espletate. Le interviste formano poi oggetto di apposite schede che costituiscono parte integrante del modello organizzativo e che verranno aggiornate con frequenza almeno annuale (Allegato nr 4).

Si è, quindi, proceduto a verificare l'eventuale esistenza di condotte e di attività a rischio di realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

È stata pertanto creata una mappatura dettagliata che individua:

- i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- le condotte che possono realizzare i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- le aree aziendali a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

La mappatura così realizzata è costituita dal documento denominato Tabella Analisi Rischi per Reato 231 allegato al presente modello (Allegato nr 5).

Mappatura ed analisi dei protocolli e dei presidi esistenti

Effettuata l'attività di cui al precedente punto, la Società ha quindi verificato per ogni area, in connessione alle condotte suscettibili di realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01, le procedure, poteri conferiti, regole di condotta e sistemi di controllo esistenti.

Tale mappatura ha consentito, dunque, una ricognizione minuziosa della struttura della Società, tale da rendere più agevole l'eventuale identificazione non solo di eventuali condotte penalmente rilevanti, ma altresì anche l'autore di tali condotte.

Analisi del gap riscontrato

La mappatura delle funzioni societarie e dei protocolli esistenti nella Società è stata, quindi, analizzata e per ogni area a rischio di reato si è identificata l'eventuale mancanza di opportuni presidi.

Dalle carenze così individuate si è, quindi, proceduto ad elaborare nuovi e specifici protocolli finalizzati ad evitare il rischio della commissione di reati, oltre che a prevedere un termine congruo entro il quale la Società dovrà adeguarsi agli stessi.

Le analisi del gap riscontrato ed i relativi risultati sono contenuti nel documento denominato Matrice del Calcolo Indice Rischi per Funzione (Allegato nr 6).

3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ADOTTATA DALL'AZIENDA

L'azienda è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la chiara definizione di:

- Attribuzione di responsabilità;
- Contenuti delle singole posizioni;
- Linee di dipendenza e di riporto.

La Società, definendo compiti e responsabilità ed adottando procedure aziendali ben precise, intende:

- Identificare tempestivamente gli interlocutori di riferimento;
- Responsabilizzare il personale dipendente circa i concetti di:
 - o Correttezza e trasparenza nelle relazioni con gli interlocutori societari
 - o Tracciabilità e documentabilità dell'operato svolto.

3.1 IL SISTEMA DEI POTERI E DELLE DELEGHE

Il principio della segregazione delle responsabilità è applicato in azienda in linea con quanto consentito dalla normativa vigente.

I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante aziendale e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.

I poteri rappresentativi (sia dell'amministratore che dei procuratori) sono distinti in formali ed operativi. Mentre i poteri elencati sono tutti indistintamente attribuiti all'amministratore, le deleghe dei procuratori sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno.

Nell'azienda le procure si dividono in:

- operative, per atti di gestione ordinaria
- di rappresentanza

- di responsabilità

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto delineato nella Parte Generale, è istituito dall'Organo Amministrativo della Società l'Organismo di Vigilanza.

In considerazione delle attuali dimensioni aziendali e della tipologia di attività svolta, nonché della struttura organizzativa adottata, la Società ritiene opportuno dotarsi di un organismo monocratico, il quale può ritenersi senza dubbio idoneo a soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e di continuità d'azione richiesti.

Al fine di fornire la più ampia autonomia ed indipendenza all'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo decide altresì di affidare l'incarico ad un professionista esterno alla Società, il quale espletterà il suo incarico in forza di quanto disciplinato nella Parte Generale e più specificamente nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza che si allega (Allegato nr 7).

Nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre disciplinati i compiti ed i poteri dello stesso, i flussi informativi che lo interessano, nonché le norme etiche che lo regolamentano.

5 WHISTLEBLOWING

Qualora un soggetto abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate nel Modello, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

per iscritto all'indirizzo di posta elettronica contatti.231@abcd.space

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Viceversa, fermo restando quanto esplicitato nella Parte Generale sulle limitazioni alla riservatezza, nel caso in cui il segnalante voglia restare anonimo, sarà necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" e spedita all'indirizzo di posta ordinaria di cui sopra. In tal caso, sarà quindi necessario che la segnalazione sia circostanziata e rechi gli elementi indispensabili al raggiungimento dello scopo, ciò al fine di trovare seguito. Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Le segnalazioni che risultino inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

6 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

L'Organo Amministrativo adotta il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con determina del 23 giugno 2016.

L'Organo Amministrativo si riserva il compito di adottare le modifiche, integrazioni ed aggiornamenti di carattere sostanziale ritenuti necessari per rendere efficace e per efficacemente attuare il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il compito di verificare la diffusione, applicazione ed i controlli sull'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato viene affidato all'Organismo di Vigilanza.

7 ALLEGATI

1. Valutazione preliminare degli impatti del Dec. Lgs 231/2001 sulla Società;
2. Funzionigramma societario;
3. Mappatura dei poteri aziendali;

4. Interviste delle singole funzioni aziendali;
5. Tabella Analisi Rischi per Reato 231;
6. Matrice del Calcolo Indice Rischi per Funzione;
7. Statuto dell'Organismo di Vigilanza