

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

Si fornisce qui di seguito la definizione (e relative abbreviazioni) dei principali termini utilizzati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo RISANAMENTO Spa.

CdA:	si intende il Consiglio di Amministrazione della società.
Collaboratori	si intendono i soggetti che intrattengono con il Gruppo Risanamento rapporti di agenzia, rappresentanza o intermediazione commerciale ovvero qualsiasi altro rapporto di lavoro autonomo, anche occasionale, nonché qualsiasi altra persona che agisca in rappresentanza di Risanamento e delle Controllate Risanamento in virtù di mandati, procure o anche di fatto.
Controllo Interno o <i>Internal Audit</i>	si intende la funzione e/o le persone incaricate di svolgere le attività di controllo interno attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti necessari o utili a verificare le attività di RISANAMENTO, a garanzia del raggiungimento degli obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, attraverso metodologie corrette e trasparenti. Tale funzione si rapporta con l'Organismo di Vigilanza e relaziona direttamente il Consiglio di Amministrazione. Esso non ha poteri decisionali legati allo svolgimento dell'attività della società, né facoltà di destinare risorse economiche e finanziarie della società

stessa. È una funzione indipendente alla quale tutte le strutture aziendali si possono rivolgere per la risoluzione dei problemi legati alla *compliance* e al rispetto delle regole interne di RISANAMENTO.

Decreto o

D.Lgs. 231/01:

si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, integrato con gli aggiornamenti sino ad oggi intervenuti.

Dipendenti

si intendono i soggetti che intrattengono con RISANAMENTO Spa e le Controllate di RISANAMENTO un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale, o qualsiasi rapporto a questo assimilato.

Esponenti aziendali

si intendono il Presidente e tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale, il Direttore Generale di RISANAMENTO Spa, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo di Risanamento e delle Controllate di Risanamento o di una loro rispettiva unità o divisione/funzione.

GRUPPO

o Gruppo Risanamento

si intendono il gruppo di società facente capo a RISANAMENTO Spa.

Modello:

si intende il complesso dei principi di comportamento e delle procedure operative ad essi ispirate, adottati da RISANAMENTO Spa, al fine di prevenire la commissione dei reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente (quali, in particolare, il Codice Etico e di Condotta, le Procedure Operative, l'Organigramma Gestionale, le Procure e le Deleghe). Il Modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, nonché delle funzioni ad esso attribuite e la definizione del sistema sanzionatorio e dell'attività di formazione relativa al D.Lgs. 231/01 e alle direttive in esso contenute.

Organismo di Vigilanza:

si intende l'Organismo che, nell'ambito dell'applicazione del Modello, ha il compito di vigilare (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello (in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto); (ii) sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; (iii) sulla irrogazione delle sanzioni disciplinari interne, nel caso in cui vi sia stata violazione, da parte dei soggetti interessati, delle regole fissate nel Modello stesso; (iv) sulla pianificazione e lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione, nonché (v) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, ogniquale volta si ravvisino esigenze di modifica dello stesso, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato nel perimetro di applicazione del

D.Lgs. 231/01 e/o alle mutate condizioni ambientali e/o a nuovi orientamenti della *best practice*.

Procedure:

si intende l'insieme di regole e protocolli formalizzati per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali. Tali regole sono elencate per ciascuna area di rischio/reato individuata nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 e costituiscono parte integrante dello stesso.

Processi sensibili:

si intende ogni processo dell'attività aziendale in relazione al quale si ritiene possibile la commissione dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.

Pubblica Amministrazione

o P.A.:

si intende qualsiasi Ente pubblico¹, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee, di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Pubblico Ufficiale:

si intende ogni soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata dal diritto pubblico e da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi.

¹ Nella definizione di Ente Pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

Responsabili	si intende ciascun responsabile di una o più divisioni/funzioni di RISANAMENTO Spa e di ciascuna delle Controllate di RISANAMENTO, in conformità agli organigrammi delle società.
RISANAMENTO o la Società:	si intende RISANAMENTO Spa.
Soggetti apicali:	si intendono tutti i soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
Soggetti destinatari:	si intendono tutti i soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente i Soci, gli Esponenti Aziendali, i Responsabili, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori e gli <i>stakeholders</i> in generale.
Tracciabilità:	si intende l'aspetto procedurale che prevede la dimostrazione, attraverso precise tracce documentali, dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale.
IA:	si intende l' <i>Internal Audit</i> di RISANAMENTO.
OdV:	si intende l'Organismo di Vigilanza della società.
Soci:	si intendono i soci di RISANAMENTO.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ex D. Lgs. n. 231/2001*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche (società ed enti) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nel suo testo originario il Decreto fa riferimento ai **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25), e cioè:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico (art. 24 e 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- concussione e corruzione (art. 25 D. Lgs. 231/2001, modificato dalla Legge 69/2015).

Successivamente all'entrata in vigore, l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 ha subito rilevanti estensioni, includendo nei reati presupposto al Decreto le seguenti ulteriori fattispecie²:

- **reati contro la fede pubblica** (art. 25 D. Lgs. 231/2001);
- **reati societari** (art. 25 *ter* D. Lgs. 231/2001 modificato dalla Legge 69/2015);
- **reati di corruzione tra privati previsti dall'art 2635 e dall'art. 2635-bis c.c.** (*integrati con la Legge 190 del 6 novembre 2012 tra i reati societari previsti dall'art 25 *ter* D.Lgs 231/2001 e modificati con D.Lgs. 38 del 15 marzo 2017 e con Legge 3 del 31 gennaio 2019 (Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici)*);
- **reato di traffico di influenze illecite** (art 346 *bis* c.p.) introdotto dalla citata Legge 3/2019;

² Per una disamina completa si confronti l'Appendice "catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti".

- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 *quater* D. Lgs. 231/2001);
- **delitti contro la personalità individuale e delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25 *quater* - 1, *quinquies* D. Lgs. 231/2001);
- **reati di abuso di mercato** (art. 25 *sexies* D. Lgs. 231/2001);
- **reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 *septies* D. Lgs. 231/2001);
- **reato di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio** (introdotto dalla Legge 186/2014) e **impiego di denaro o utilità di provenienza illecita** (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- **reati legati alla criminalità organizzata transnazionale e associazione per delinquere** (art. 24 *ter* e artt. 3, 4 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 D. Lgs. 231/2001);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 *bis* D. Lgs. 231/2001, come integrato dal Decreto Legge 93 del 14 agosto 2013);
- **reati contro l'industria e il commercio** (art. 25 *bis* D. Lgs. 231/2001);
- **reati in violazione dei diritti d'autore e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 *novies* D. Lgs. 231/2001);
- **reati ambientali** (art. 25 *undecies* del dlgs 121/2011 e Legge 68/2015);
- **reati derivanti dall'illecito utilizzo impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del D-Lgs 231/01);
- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25-*quaterdecies* (introdotto dalla Legge 39 del 3 maggio 2019 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014", in vigore dal 17 maggio 2019, che ha previsto all'art. 5 "Reati in materia di frode in competizioni

sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”;

- **reati fiscali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di documenti falsi, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte** (art. 25 *quinqüiesdecies*) introdotti dall’art. 39 comma 2 del decreto legge 124 del 26 ottobre 2019 (“decreto fiscale”), convertito con modifiche, con Legge 157 del 19 dicembre 2019;
delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1), introdotto in data 8 novembre 2021 dal d.lgs. n. 184/2021, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- sempre in data 8 novembre 2021 è stato approvato il d.lgs. n. 195/2021, in attuazione della Direttiva (UE) 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

Il suddetto provvedimento è intervenuto sulle fattispecie di reato di cui agli artt. 648 (ricettazione), 648-bis (riciclaggio), 648-ter (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648-ter.1 (autoriciclaggio) del codice penale (fattispecie già disciplinate dall’art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001), prevedendo che dette categorie di reato non siano più limitate alle sole condotte di natura dolosa, ma ricomprendono altresì i delitti puniti a titolo di colpa e addirittura i casi in cui il fatto riguardi denaro o cose provenienti da contravvenzione (purché punita con l’arresto superiore nel massimo ad un anno o nel minimo a sei mesi);

- **reati contro il patrimonio culturale** la legge nro 22 del 9 marzo 2022 ha introdotto: (i) l'articolo 25-septiesdecies: "delitti contro il patrimonio culturale" che prevede in relazione all'articolo 518-ter (appropriazione indebita di beni culturali), all'articolo 518-decies (importazione illecita di beni culturali) e all'articolo 518-undecies (uscita o esportazione illecite di beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a cinquecento quote; all'articolo 518-sexies c.p. (riciclaggio di beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da cinquecento a mille quote; all'articolo 518-duodecies (distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici) e all'articolo 518-qua terdecies c.p. (contraffazione di opere d'arte) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da trecento a settecento quote; all'articolo 518-bis (furto di beni culturali), all'articolo 518-quater (ricettazione di beni culturali) e all'articolo 518-octies (falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a novecento quote.

Nel caso di condanna per i delitti su elencati la nuova disposizione prevede l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive per una durata non superiore a due anni;
- (ii) l'art. 25-duodevicies: "riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" che prevede in relazione ai delitti di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies) e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies) l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote. Nel caso in cui l'ente, o una sua unità

organizzativa, venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali delitti, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività

- **reati in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere** portati dal decreto legislativo n.ro 19 del 2 marzo 2023 di attuazione della Direttiva UE 2019/2121 (modificativa della precedente Direttiva 2017/1132). La nuova disciplina sostituisce quella del precedente decreto legislativo n. 108/2008 e si applica alle “operazioni transfrontaliere”, ivi comprese trasformazioni e scissioni transfrontaliere - e non più limitate alle sole fusioni – che alla data del 3 luglio 2023 non abbiano ancora pubblicato il relativo progetto. Il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare entra a far parte del catalogo dei “reati presupposto”, tra i reati in materia societaria di cui all'art. 25-ter del Decreto 231. La nuova disposizione punisce, ove sussistenti gli ulteriori requisiti previsti del decreto 231, l'ente nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, con sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote. La sanzione è aumentata di un terzo laddove il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità (comma 3).

La persona giuridica può essere ritenuta responsabile e, quindi, sanzionata patrimonialmente, in relazione ad alcune fattispecie di reato che si suppone siano state commesse a suo vantaggio o nel suo interesse dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori ovvero da chiunque agisca in sua rappresentanza.

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

- a) che una persona fisica - la quale si trova, rispetto all'ente, in una delle relazioni previste dall'art. 5 - commetta uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi, quanto meno, da una "*colpa di organizzazione*" dell'ente.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D. Lgs. 231/2001 individua con l'art. 5 - rubricato "*Responsabilità dell'ente*" - due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, potrebbero determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

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

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

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

La prima delle descritte figure ricomprende gli amministratori, i direttori generali, i direttori sanitari, i responsabili dei Reparti e delle Unità Operative e i direttori delle funzioni aziendali.

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

La sola esistenza di uno dei rapporti innanzi descritti in capo all'autore del reato non è sufficiente di per sé a far sorgere la responsabilità in capo alla persona giuridica. Occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Pertanto, l'ente risponde del reato qualora il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse esclusivo e/o concorrente dell'ente stesso, ovvero qualora il reato si riveli comunque vantaggioso per quest'ultimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente deve ritenersi esclusa qualora risultasse che l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse esclusivamente proprio.

2.2 L'adozione di un Modello Organizzativo quale condizione di possibile esclusione della responsabilità amministrativa

L'art. 7, 1° e 2° comma del D. Lgs. 231/2001 - rubricato "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*" - statuisce che "*nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b)*³, *l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione o Vigilanza.*

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

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, 3° comma D. Lgs. 231/2001).

³ L'articolo 5, comma 1, lett. b, stabilisce la responsabilità dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o nel suo vantaggio da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono, infatti, all'ente una forma di esonero dalla propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati dall'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 - rubricato "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" - prevede che "*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

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

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

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;*
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 6, 2° comma D. Lgs. 231/2001).*

Ai sensi dell'art. 7, 4° comma D. Lgs. 231/2001, *“l'efficace attuazione del Modello richiede:*

- a. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
- b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”*

3. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO EX D.LGS. 231 DEL 2001

Il primo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 29 settembre 2005 e successivamente aggiornato in diverse riprese, da ultimo il 7 settembre 2023 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del C.d.A. medesimo, su raccomandazione dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 *Situazione attuale di RISANAMENTO - Brevi cenni relativi all'attività*

RISANAMENTO è una società quotata presso la Borsa Valori di Milano, operante da diversi anni nel settore immobiliare in Italia.

RISANAMENTO ha inoltre mutato il proprio modello di *governance* e la propria struttura organizzativa aziendale; al momento, a seguito della fusione per incorporazione della già interamente controllata Milano Santa Giulia Spa avvenuta con atto del 22 giugno 2023, ma avente efficacia dal 30 giugno 2023, la Società occupa 28 dipendenti suddivisi tra dirigenti (5), quadri e impiegati (23). Gli effetti contabili e fiscali di detta fusione sono decorsi dal 1° gennaio 2023.

In data 19 aprile 2021 l'assemblea degli azionisti ha provveduto alla nomina del nuovo organo gestionale, determinando in cinque il numero dei suoi componenti e in tre esercizi la durata della loro carica e quindi fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023; il 22 aprile 2021, l'organo gestionale ha proceduto alla nomina dei nuovi comitati, successivamente integrati nel corso del 2023. Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'assemblea degli azionisti il 27 aprile 2022 per il triennio 2022-2024.

3.2 *Stato delle procedure e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello*

Come già anticipato, RISANAMENTO ha adottato da alcuni anni il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico e di Condotta ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché un sistema di procedure organizzative interne, finalizzate alla corretta

esecuzione dell'operatività aziendale oggetto di verifiche periodiche, rappresentante il primo e fondamentale presidio del sistema di controllo interno.

La Società promuove e consolida al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

RISANAMENTO adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla normativa ad essa applicabile ed in linea con il Codice di Corporate Governance attualmente vigente.

In aggiunta, nell'ambito del proprio modello di governo societario, la Società ha istituito un Comitato Controllo e Rischi cui, unitamente al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art 154bis del Testo Unico sulla Finanza (di seguito per brevità "TUF"), ai Sindaci, all'*Internal Audit*, all'Organismo di Vigilanza ed alla Società di revisione legale esterna, è demandato il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettività dei sistemi di controllo interno istituiti.

Infine, sempre nell'ottica di predisporre una ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, si rileva che RISANAMENTO ha:

- adottato il Codice di Comportamento sull'*Internal Dealing*, volto a dare attuazione alla specifica normativa emanata da Borsa Italiana S.p.A., al fine di migliorare la trasparenza sulle operazioni finanziarie compiute dalle cosiddette "*persone rilevanti*". Tali soggetti possono essere identificati in coloro che, in virtù dell'incarico ricoperto, hanno accesso ad informazioni riguardo eventi in grado di determinare variazioni significative nelle prospettive economiche, finanziarie o patrimoniali del Gruppo, ed idonee, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari quotati,

- adottato un'apposita procedura per la tenuta e l'aggiornamento del Registro delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate ex art. 115 bis del d.lgs. 58/1998,
- ha adottato una procedura che regola la gestione delle informazioni privilegiate che gli emittenti quotati, come Risanamento, sono tenuti a comunicare tempestivamente al mercato ai sensi della Direttiva comunitaria 2003/6/CE (c.d. Market Abuse Directive) e della Delibera 19925 del 22 marzo 2017 con cui Consob ha modificato i propri regolamenti emittenti, mercati e operazioni con parti correlate necessarie per adeguare la normativa nazionale in vigore dal 3 luglio 2016 per effetto del regolamento UE sugli abusi di mercato (596/014) e dei relativi atti delegati,
- istituito un apposito Comitato per le Operazioni con Parti Correlate,
- formalizzato un proprio sistema di deleghe e procure ed un dettagliato organigramma,
- attuato ed aggiornato la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto;
- istituito un apposito Comitato per la Sostenibilità;
- ha adottato una procedura "*whistleblowing*", di cui infra.

Ad oggi si è in attesa dell'intervento regolatore di Consob in merito alla Direttiva UE SHRD II.

Il lavoro svolto dal *team* di professionisti esterni e dal personale interno all'azienda è, pertanto, consistito *(i)* nell'analisi delle procedure e del sistema dei controlli già esistenti, *(ii)* nella predisposizione di un nuovo Codice Etico e di Condotta *(iii)* nell'elaborazione del presente Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

3.3 Oggetto e scopo del Modello

La Società, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, le condizioni di assoluta correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto, come già anticipato, ***(i)*** di attuare un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, ***(ii)*** di verificare la

corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti all'attuale operatività aziendale e struttura societaria e **(iii)** di procedere alla revisione del Modello in base alle risultanze delle analisi svolte ed alle intervenute modifiche organizzative interne e di normativa.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello stesso – che riassume ed integra l'insieme di regole e procedure interne già presenti e che saranno successivamente introdotte - possa costituire un valido ed efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in/per RISANAMENTO, affinché si attengano, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Al termine dell'attività di mappatura delle aree/attività a rischio reato ex D.Lgs. 231/01 sono stati individuati i criteri generali che hanno poi ispirato l'elaborazione del presente documento.

Tali criteri principalmente consistono:

- nella previsione di sistemi di controllo interni alla Società che consentano una costante azione di monitoraggio sulle potenziali aree di attività a rischio e un tempestivo intervento per prevenire o impedire la prosecuzione della commissione di eventuali reati;
- nell'individuazione di specifiche procedure interne che siano parte integrante del Modello e che individuino i soggetti titolari delle funzioni, delle competenze e delle responsabilità;
- nella previsione di adeguata separazione delle funzioni, al fine di impedire che i destinatari del Modello possano gestire in maniera autonoma un intero processo, nonché nella definizione e nell'attribuzione di poteri autorizzativi in linea con le responsabilità assegnate;
- nella previsione di obblighi informativi nei confronti dell'IA e dell'OdV, nonché di appositi canali informativi interni;

- nell'introduzione di un sistema sanzionatorio che si renderà applicabile in caso di violazione delle linee di condotta indicate ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle procedure interne previste dal Modello stesso;
- nella previsione di programmi di formazione interna, obbligatori per tutti i livelli aziendali, e di informazione e diffusione ai terzi sui contenuti del Decreto, sulle regole comportamentali e sulle procedure adottate da RISANAMENTO.

In questo ambito, si richiamano di seguito i principali presidi di RISANAMENTO, ai quali il Modello fa riferimento a:

- Statuto Sociale;
- Codice Etico e di Condotta;
- Sistema di deleghe di poteri e di procure;
- Sistema disciplinare interno di cui al presente Modello;
- Procedure operative per il regolare svolgimento delle attività aziendali;
- Procedure amministrativo/contabili ai sensi della Legge 262/05;
- Documento programmatico sulla sicurezza (di seguito per brevità anche "DPS");
- Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione;
- Sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e l'ambiente.

Si consideri, peraltro, che il sistema di regole e procedure interne attualmente esistenti ed adottate, nonché quelle in corso di perfezionamento/aggiornamento per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01, riepilogate nella parte speciale del presente Modello alla quale si rimanda, sono strumento necessario per il buon funzionamento del Modello stesso, e ne costituiscono, pertanto, una parte fondamentale.

Particolare rilevanza assumono le procedure interne disciplinanti le attività a rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento agli aspetti attinenti alla:

- definizione di deleghe (poteri) e facoltà (limiti di spesa);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni (cosiddetta tracciabilità);

- separazione delle funzioni;
- effettuazione di controlli a diversi livelli.

Il Modello si propone, mediante l'individuazione delle attività "sensibili" a rischio di reato e la definizione delle relative procedure operative, di perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate da RISANAMENTO in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico/sociali cui la Società intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla stessa, grazie ad un'azione di monitoraggio attivato dall'Organismo di Vigilanza sulle aree a rischio di commissione di reato ex D.Lgs. 231/01, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

In tale ottica, il Modello presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e di formazione periodica ai fini della diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali in vigore nella Società;
- il costante aggiornamento della mappatura delle attività "sensibili" ai sensi del Decreto e delle modifiche strutturali intervenute nelle aree a maggior rischio di commissione delle fattispecie di reato in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché la messa a disposizione dello stesso di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentabilità delle operazioni "sensibili" (cd. "tracciabilità");
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

3.4 *La costruzione del Modello e i suoi principi ispiratori*

La revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, nella sua attuale struttura risale al marzo 2007 e gli aggiornamenti come indicati al precedente punto 3), hanno comportato lo svolgimento di alcune analisi propedeutiche, suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni normative.

Per la suddetta attività, la Società, lo si ripete, ha destinato risorse umane interne e professionisti esterni specializzati, i quali, ai fini dell'espletamento dell'incarico, si sono riferiti al D. Lgs. 231/2001 (integrato degli aggiornamenti ad oggi intervenuti), al quadro normativo nazionale e comunitario, ai regolamenti, alle raccomandazioni emanate dalle varie Autorità di Vigilanza, alle indicazioni delle associazioni di categoria, alle linee guida della *best practices* ed alla giurisprudenza sino ad ora esistente.

Le risultanze di tale analisi, volta all'identificazione ed alla mappatura delle aree di rischio rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto citato, nonché alla verifica del sistema di controllo interno, sono sintetizzate nei documenti di *Mappatura dei rischi*".

A completamento di tali attività, è stato elaborato il presente Modello che, lo si ripete, è così strutturato:

- **Parte Generale**, relativa al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi e alle segnalazioni da parte e verso tale Organismo, al Sistema Disciplinare, alla Diffusione ed alla Formazione sul Modello stesso.
- **Parte Speciale**, contenente la "sintesi" delle attività a rischio, i relativi presidi organizzativi e le procedure operative, alcune delle quali già in vigore, volte a prevenire la commissione dei reati.

Il Modello rappresenta un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/01 e, in quanto tale, le eventuali successive modifiche strutturali sono demandate all’approvazione del consiglio d’amministrazione.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento è assegnato ad un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, 1° comma, lett. b).

Tale Organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- controllo sull'effettività del Modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- continuità di azione.

Esso dovrà:

- avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e ambito operativo della Società;
- aver accesso a risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni;
- segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nello stesso;
- essere indipendente da responsabilità di gestione societaria ed autonomo rispetto ai vertici aziendali.

4.1 *Nomina, durata e sostituzione dei membri*

L'Organismo di Vigilanza di RISANAMENTO è un organo collegiale misto composto da tre membri, di cui due non appartenenti al personale della Società, scelti in base ai requisiti di competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'OdV; l'Organismo nomina quale Presidente uno dei due membri esterni, ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo stesso.

Tale organo viene nominato dal CdA della Società che, a tal fine, deve garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- professionalità, intesa come “possesso di adeguate competenze specialistiche”. I componenti esterni dell’Organismo di Vigilanza vengono scelti preferibilmente tra professionisti con esperienza maturata in ambito ispettivo, consulenziale e/o penalistico (avvocati, commercialisti, revisori, giuslavoristi, ecc);
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo⁴;
- autonomia e indipendenza, intese come **(i)** possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo; **(ii)** assenza di vincoli di parentela, entro il quarto grado, con gli Amministratori e/o i componenti del Collegio Sindacale e/o i dipendenti di RISANAMENTO; **(iii)** assenza di legami con la Società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del D. Lgs. 231/2001; **(iv)** possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;
- continuità di azione da realizzarsi anche attraverso il supporto della funzione di *Internal Audit*. L’OdV è organismo dedito esclusivamente all’espletamento delle funzioni assegnategli e non possono, pertanto, venir ad esso attribuite ulteriori funzioni.

Ciascun membro dell’Organismo di Vigilanza eletto deve, al momento dell’accettazione dell’incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

Il CdA deve garantire autonomia e indipendenza all’Organismo di Vigilanza attraverso:

⁴ A tale riguardo, si precisa che costituiscono cause di ineleggibilità:

- l’essere indagato ovvero l’aver riportato una condanna, anche non a titolo definitivo, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le circostanze di cui all’art. 2382 del Codice Civile e, più precisamente, l’essere “*interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi*”;
- l’aver subito l’adozione di misure di prevenzione da parte dell’Autorità Giudiziaria, salvo il successivo ottenimento della completa riabilitazione;
- la sentenza di condanna, passata in giudicato, per i reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria e contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l’ordine pubblico e l’economia pubblica.

- il rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- l'approvazione del *budget* di spesa;
- la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

E' rimessa al CdA la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell'Organismo rimangono in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, con possibilità di rinnovare il mandato una sola volta, con apposita delibera del CdA, che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso loro spettante per l'incarico assegnato;
- i membri dell'Organismo decadono in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza; essi devono comunicare tempestivamente al Presidente del CdA e agli altri componenti l'eventuale perdita dei requisiti;
- l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare la maggioranza dei componenti. In tal caso, il CdA provvede a nominare, senza indugio, i nuovi membri, sulla base dei criteri di composizione sopra definiti; l'Organismo si intende, altresì, decaduto se la Società incorre in sentenza di condanna per violazione del D. Lgs. 231/2001 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza o i suoi singoli membri non possono essere revocati dal CdA se non per giusta causa, accertata dal Consiglio in seduta congiunta con il Collegio Sindacale, cui partecipano anche gli altri membri dell'Organismo.

Per giusta causa di revoca può anche intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati;

- un'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle sedute dell'Organismo;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società.

La rinuncia di uno o più membri può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al Presidente del CdA e agli altri componenti.

4.2 *Compenso e capacità di spesa*

Il compenso ai membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal CdA.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del *budget* assegnatogli dal CdA con cadenza annuale su proposta dell'OdV stesso, commisurata con i compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

4.3 *Regole di funzionamento e convocazione*

L'Organismo di Vigilanza riferisce al CdA e, una volta costituito, provvede a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento che integrano il presente Modello, nonché di un proprio Piano di Lavoro oggetto di verifica annuale.

L'Organismo si riunisce, su convocazione del suo Presidente, con cadenza almeno trimestrale; se necessario, può programmare verifiche più frequenti. Le formalità di convocazione potranno essere espletate mediante l'invio di un *fax* o di un messaggio di posta elettronica.

La convocazione deve indicare l'ordine del giorno, ovvero i temi su cui l'OdV è chiamato a pronunciarsi nel corso della riunione.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA, dal Comitato Controllo e Rischi, dal Collegio Sindacale e dall'*Internal Audit* per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica, anche a mezzo di videoconferenza o di altri mezzi di comunicazione a distanza. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano di età. Le decisioni vengono assunte a maggioranza dei presenti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente o del membro più anziano.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla nomina di un Segretario per il coordinamento dei propri lavori. Il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente (anche in caso di riunione svolta per video conferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza, in qual caso la firma sarà successiva).

Il Segretario custodisce e aggiorna i libri e l'archivio dell'OdV. Salvo diversa disposizione risultante dal verbale, il Segretario cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV.

Per un miglior coordinamento delle attività di vigilanza e per un più efficace scambio di informazioni, alle riunioni dell'Organismo, alle quali può essere presente la funzione di *Internal Audit*, possono essere invitati anche gli Esponenti Aziendali; i membri del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo e Rischi, nonché il Responsabile della Sicurezza devono essere invitati almeno una volta l'anno.

In concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, l'Organismo di Vigilanza redige una Relazione Annuale che presenta al CdA, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale.

Tale Relazione deve:

- (i) riepilogare l'attività svolta nel corso dell'esercizio e le eventuali criticità emerse,
- (ii) render conto del *budget* di spesa,

- (iii) evidenziare le modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell'esercizio.

4.4 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare con autonomi poteri di controllo e iniziativa:

- a) sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori....).

In particolare, l'OdV deve:

- a.1) promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
- a.2) predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

- b) sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente della Società.

A tal fine, esso deve:

- b.1) definire, insieme al *management*, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente e (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- b.2) verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello.
- c) sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi destinatari (organi sociali, personale dipendente, collaboratori, consulenti, fornitori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società).

Più precisamente, esso deve:

- c.1)** attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001;
 - c.2)** disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - c.3)** coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative in merito agli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati;
 - c.4)** effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
 - c.5)** attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - c.6)** segnalare al responsabile dell'Ufficio Personale l'eventuale violazione accertata, affinché vengano applicate le sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare.
- d)** sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale, ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo deve:

- d.1)** svolgere ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di un aggiornamento periodico della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- d.2)** esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto, nonché sull'operatività dello stesso (presentando apposita relazione al CdA);
- d.3)** verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- d.4)** collaborare con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (CdA) eventuali correzioni e adeguamenti.

Resta fermo che:

- l'OdV di RISANAMENTO deve coordinarsi con gli Organismi di Vigilanza delle società controllate, qualora venissero nominati; alla data del 30 giugno 2023, infatti essendo venuta meno la società Milano Santa Giulia, è cessato il relativo Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza deve proporre procedimenti sanzionatori ogniqualvolta si riscontrino casi di violazione del Modello, delle Procedure o del Codice Etico (cfr. cap. 5);
- nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società, accedere a tutti i documenti aziendali ed avvalersi della funzione di *Internal Audit* per effettuare accertamenti e verifiche presso qualunque unità organizzativa. Accertamenti in tal senso possono essere disposti anche con la collaborazione del Collegio Sindacale. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali lo stesso a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

4.5 *I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e relazioni con gli organi sociali*

E' compito dell'Organismo assicurare adeguati flussi informativi, in via continuativa, verso il Presidente e, con cadenza periodica, verso il CdA mediante la presentazione della Relazione Annuale, che dovrà contenere informazioni:

- sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del *budget* assegnato (cfr. par. 4.2), motivando gli eventuali scostamenti;
- in merito alle eventuali variazioni “non sostanziali” apportate al Modello e alle procedure che formano parte integrante dello stesso, con la proposta delle eventuali modifiche sostanziali da attuare, previa specifica approvazione del CdA;
- sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio ed indicando le strutture coinvolte, unitamente ad una sintesi degli esiti;
- sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- sull'adozione di un Programma Annuale delle Verifiche ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (“Piano di Lavoro”), anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo (cfr. par. 4.2).

Per le verifiche periodiche, l'Organismo di Vigilanza si avvale dell'ausilio di un soggetto terzo.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Qualora l'OdV riferisca in un'occasione ove sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, ovvero in quello del Collegio Sindacale, l'OdV non sarà tenuto a redigere verbale nel proprio libro delle riunioni, ma sarà archiviata a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e il suo Presidente, il Comitato Controllo e Rischi e l'*Internal Auditor* hanno la facoltà di convocare l'OdV il quale, a

sua volta, può richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la formale convocazione dei predetti organi per urgenti motivi.

4.6 *I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare, anche per il tramite dell'*Internal Audit*, le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare:

- *quanto agli obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali*, devono essere trasmesse al Controllo Interno e all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:
 - a)** le richieste effettuate dalle Autorità di Vigilanza ed, in particolare, dalla Consob;
 - b)** la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - c)** i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
 - d)** le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, ovvero ai

provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- e) i prospetti riepilogativi degli appalti affidati, corredati della documentazione e corrispondenza relativa alle modalità di conclusione del contratto e al successivo svolgimento del rapporto contrattuale;
- f) la documentazione relativa ai contratti di consulenza conferiti dal Consiglio di Amministrazione a consulenti esterni;
- g) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, in merito allo svolgimento d'indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Quanto alle segnalazioni di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne in materia di d.lgs. 231/2001 e di altre condotte illecite suscettibili di integrare fattispecie di reato, anche se non rientranti nell'elenco di cui agli articoli 24 ss. d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che possano rappresentare indici sintomatici della futura commissione di illeciti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della società e di altre condotte che risultino lesive dell'integrità della società e del suo gruppo devono essere segnalate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (soggetto autorizzato al trattamento) attraverso la piattaforma [https "My whistleblowing"](https://www.zucchetti.it/whistleblowing) di Zucchetti di cui infra. Qualora la segnalazione coinvolga un componente dell'Organismo di Vigilanza, competente a ricevere la segnalazione sarà il Presidente del Collegio Sindacale della società interessata.

Tale obbligo grava su tutti i soggetti (Esponenti Aziendali, Responsabili, Dipendenti, Consulenti e Collaboratori) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e dovrà evidenziare tutte le informazioni necessarie e sufficienti ad identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza/Collegio Sindacale di attivarsi

tempestivamente e in modo efficace nelle attività di indagine, anche per il tramite dell'*Internal Audit*.

Le segnalazioni che potranno essere anonime o con indicazione del segnalante pervengono al Presidente dell'Organismo di Vigilanza/Collegio Sindacale in conformità alla "*procedura whistleblowing*", divulgata a tutti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza/Collegio Sindacale dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute (anche avvalendosi dell'*Internal Audit*) e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata gli atti dell'organo competente (cfr. par. 4.7).

Compito dell'Organismo di Vigilanza/Collegio Sindacale è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Risanamento o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Sul punto, si rammenta che a seguito del recepimento della Direttiva UE 2019/1937, avvenuto con decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 in materia di "*Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie*", è stata abrogata la disciplina nazionale previgente; il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite, anche di natura comunitaria di cui si sia venuti a conoscenza in ambito lavorativo, è ora racchiuso in un unico contesto per il settore pubblico e per quello privato. Infatti, la nuova normativa ha introdotto un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

L'ambito di applicazione di tale disciplina è complesso ed è definito da un regime di obblighi e tutele che muta in base: (i) all'oggetto della violazione; (ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; (iii) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina 231/2001.

Rispetto alla normativa previgente, le nuove regole impattano maggiormente sugli enti privati tenuti a procedimentalizzare le attività inerenti al *whistleblowing*, tali da diventare un ulteriore tassello del sistema dei controlli interni e di adeguati assetti organizzativi.

Contestualmente, il decreto attribuisce all'ANAC un ruolo di controllo anche sugli enti privati per la gestione del canale esterno di segnalazione e l'intervento in caso di ritorsioni a tutela dei *whistleblowers*.

Come indicato sopra, il Gruppo Risanamento utilizza la piattaforma [https "My whistleblowing"](https://mywhistleblowing.it) di Zucchetti che garantisce integrità, sicurezza e riservatezza dei dati del segnalante al fine di:

- facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'Organismo;
- risolvere rapidamente casi incerti e dubbi;
- garantire, in caso di segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante.

E' necessario distinguere le "*informazioni*" dalle "*segnalazioni*". Le prime, infatti, comprendono le informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV e sono identificabili con quanto definito nel presente articolo 4.6 ("*I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*").

Le "segnalazioni", invece, si riferiscono a vere e proprie denunce attinenti la commissione di reati o comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello ovvero violazioni o sospetti di violazioni dei suoi principi generali e devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione degli illeciti rilevanti ai sensi

del D.Lgs. 231/01, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 ("rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio"), 622 ("rivelazione del segreto professionale") e 623 ("rivelazione di segreti scientifici o industriali") codice penale e all'articolo 2105 ("obbligo di fedeltà") del codice civile;

- la previsione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Società tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e adotta misure di contrasto diretto avverso le condotte ritorsive, così come previsto dalla direttiva UE e la sua implementazione in Italia.

La modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni avviene esclusivamente attraverso la piattaforma di cui sopra.

La gestione da parte dell'Organo competente delle segnalazioni avviene in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede. L'Organo competente valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta

violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le motivazioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo 5) del Modello Organizzativo.

I dati personali forniti saranno cancellati entro un anno dalla loro raccolta, così pure le informazioni fornite nell'ambito della segnalazione.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organo destinatario della segnalazione, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari. Ricordiamo che sull'Organo destinatario della segnalazione non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Si precisa infine che, tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'organo destinatario della segnalazione nel corso delle proprie attività di controllo periodiche meglio descritte al capitolo 4) del presente Modello Organizzativo, attraverso le modalità che riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

Ogni informazione, segnalazione, report inviato è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di un anno, fatto ovviamente salvo il rispetto della normativa sulla privacy.

4.7 *Registro delle attività - Libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza - Raccolta e conservazione delle informazioni*

L'Organismo di Vigilanza deve costituire un *dossier* contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- attività di formazione intraprese dalla società e relativi risultati, suddivisi per categoria e livello gerarchico;
- attività di verifica svolte, con indicazione della durata e motivazione della verifica, dell'attività sensibile e delle unità organizzative interessate, della sintesi della verifica, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;
- segnalazioni ricevute, suddivise per attività sensibile, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture coinvolte;
- attività periodiche di aggiornamento del Modello, indicando i principali interventi eseguiti.

L'Organismo dovrà, inoltre, tenere un libro delle proprie adunanze, ove, per ogni convocazione, dovranno essere riportate le seguenti informazioni:

- numero progressivo e anno di riferimento;
- data riunione;
- ordine del giorno;
- verbale della riunione, con evidenza delle principali decisioni assunte.

Ogni informazione, *report* previsto nel presente Modello (e nei suoi eventuali successivi aggiornamenti) deve essere custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito *data base* (informatico e cartaceo) gestito dall'Organismo, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati. Le segnalazioni verranno custodite per un periodo non superiore a un anno, fatto salvo il rispetto della normativa sulla privacy o qualora per esigenze giudiziarie sia necessarie custodirle per un tempo più lungo.

Viene consentito l'accesso al *data base* ai membri del Consiglio d'Amministrazione, del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio Sindacale e all'*Internal Audit*.

Qualora le indagini riguardino membri dei suddetti organismi, l'accesso al suddetto *data base* deve essere autorizzato dal Consiglio d'Amministrazione.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha l'obiettivo di garantire l'efficacia del Modello stesso⁵.

L'applicazione del sistema disciplinare, al quale verrà data ampia diffusione mediante pubblicazione sulla rete aziendale, presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

RISANAMENTO deve procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

⁵ Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, il sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini di una possibile esclusione della responsabilità amministrativa della società.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della Società che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, dalle Procedure o dal Codice Etico;
- mancata diffusione ai dipendenti delle Procedure interne;
- mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro;
- mancata ed ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto Legislativo 231/01;
- mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Procedure;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e l'*Internal Audit*.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono **(a)** inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, **(b)** illecito disciplinare, nonché **(c)** fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o *bonus* e/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato.

5.1 *Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci*

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria, ivi compresa, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dello stesso.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di inerzia degli Organi competenti, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza richiedere l'intervento dell'Assemblea degli Azionisti.

5.2 *Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza*

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o delle relative Procedure, da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo stesso o dell'*Internal Audit* e sentito il Collegio Sindacale, provvederà a rimuovere i membri coinvolti dal loro incarico e a sostituirli tempestivamente.

5.3 *Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti*

In caso di segnalazione di violazione, commessa da dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Organismo di

Vigilanza deve attivare tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

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

In caso di effettivo accertamento della violazione, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate, in proporzione ai seguenti aspetti:

- gravità delle infrazioni accertate;
- livello di responsabilità e autonomia del dirigente;
- eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- intenzionalità del comportamento;
- livello di rischio cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

a) Diffida - nel caso di:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei propositi, di irregolarità commesse da altri dipendenti.

Oltre all'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente potrà essere tenuto, potranno essere applicate, in aggiunta, sanzioni patrimoniali, in relazione alla gravità delle inosservanze e/o delle omesse segnalazioni e tolleranze.

b) Licenziamento ex art. 2118 c.c. - nel caso di:

- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;

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

c) Licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c. - nel caso di:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, la società può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario a svolgere tutti gli accertamenti richiesti.

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

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

5.4 *Misure nei confronti dei lavoratori subordinati cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi ai settori Grafico, Poligrafico e Commercio*

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari), sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

RISANAMENTO ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato al proprio interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico, delle Procedure Operative e delle Procedure Amministrativo/Contabili ex dlgs 262/2005, ad opera di lavoratori subordinati della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale subordinato, saranno applicate le sanzioni del CCNL, nei seguenti termini.

A) *Richiamo verbale*

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle Procedure Aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle Procedure Aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha “**lieve inosservanza**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) *Richiamo scritto*

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle Procedure Aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle Procedure Aziendali e del sistema dei controlli interni.
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza e dell’*Internal Audit*, salvo giustificazioni motivate.
- Reiterazione dei comportamenti rappresentanti “*lieve inosservanza*”.

Si ha “**inosservanza colposa**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni*

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle Procedure previste dal Modello.
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali.
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza e dell’*Internal Audit*, salvo giustificazioni motivate.

D) *Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per*

lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato ex dlgs 231/2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) *Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 cod.civ.)*

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati ex D.Lgs. 231/2001, ovvero a titolo di esempio:

- a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- b. Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative Procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

- c. Infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- d. Condanna, passata in giudicato, per uno dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

5.5 *Misure nei confronti dei collaboratori esterni, dei fornitori e dei partners*

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni, fornitori e *partners* della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento del danno qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva. A tal fine, il Modello e il Codice Etico sono inseriti nel sito internet www.risanamentospa.com visionabile ai soggetti destinatari degli stessi.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La Società provvede a predisporre apposite regole di condotta e un Codice Etico che costituiscono parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale.

Le regole di condotta devono ritenersi vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del Modello e sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione periodica nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico e di Condotta, ecc.).

7.1 *Diffusione e Informazione sul Modello*

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione sua e del Codice Etico sul sito *Internet* di RISANAMENTO.

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto 231/2001 e del Modello tramite circolari interne, pubblicate nella rete aziendale, con area specificamente dedicata al D.Lgs. 231/2001, dove dovrà essere di immediata consultazione anche il presente Modello.

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

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL verrà inviata copia del Modello tramite raccomandata A.R.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e di Condotta, il Modello e il D.Lgs. 231/2001. I dipendenti sono tenuti a rilasciare a RISANAMENTO

una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E', inoltre, necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (ad esempio, consulenti), nonché per i fornitori e *partners*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico e di Condotta (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001.

7.2 *Formazione sul Modello*

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello, una volta che è stato diffuso e consegnato, e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso contenute, devono essere previste specifiche attività formative. Tale attività formativa dovrà essere articolata attraverso specifiche attività (ad esempio, corsi, seminari, ecc...) a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui al capitolo 5 del presente Modello).

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la Direzione Generale e la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione dei dipendenti e del *management* della Società sui contenuti del Codice Etico e di Condotta, del Modello e delle relative procedure operative, sulle modalità di attuazione ad esse relative, sul livello

di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di *governance* aziendali.

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

- per **responsabilità**, anche da erogare secondo una logica “*a cascata*” al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per **ruolo professionale** in relazione alle attività svolte, con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **neoassunti e nuovi incarichi**: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

- una **parte comune** per tutti i destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello e il suo funzionamento;
- una **parte speciale**, con riferimento a specifici e ben determinati ambiti operativi. Essa deve essere finalizzata a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili e i presidi specifici delle aree di competenza dei singoli operatori.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello; nel caso di aggiornamento significativo della normativa di riferimento, la formazione deve prevedere le necessarie integrazioni.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. 231/2001, del Modello e delle procedure aziendali.