

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci del 25 settembre 2024

Investi-Re 24/7 srl
Via dei Mille, 16 - 80131 Napoli
REA: 1092666
Capitale sociale 2.000.000,00

info@investi-re247.it
investi-re247@pec.it

investi-re247.it

1. Premessa	2
PARTE GENERALE	4
1. Il quadro normativo di riferimento	4
1.1. La responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Ambito di applicazione, criteri oggettivi e soggettivi di imputazione	4
1.2. Le sanzioni	6
1.3. Le linee guida emanate dalle associazioni di categoria	9
2. Il modello di INVESTI-RE	10
2.1. La descrizione della Società	10
2.2. La predisposizione del Modello	10
2.3. La struttura del Modello	11
2.4. Le finalità del Modello	12
2.5. Attuazione e aggiornamento del Modello	12
2.6. La diffusione del Modello	13
2.7. Destinatari del Modello	13
2.8. Rispetto del Modello 231 da parte dei terzi che intrattengono rapporti con INVESTI-RE	14
2.9. Formazione e informazione del personale	14
3. L'Organismo di Vigilanza INVESTI-RE	15
3.1. Requisiti	15
3.2. Nomina e Composizione	15
3.3. Funzioni, poteri e budget	17
3.4. Flussi informativi	17
3.4.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	17
3.4.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di whistleblowing	19
3.4.3. Procedura Whistleblowing	19
3.4.4. Il reporting agli organi sociali	20
3.4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	21
4. Sistema sanzionatorio	21
4.1. Principi generali	21
4.1.1. Ambito di Applicazione del Sistema Sanzionatorio	22
4.1.2. Accertamento delle Infrazioni e Applicazione delle Sanzioni	22
4.1.3. Sanzioni per i Dipendenti	22
4.1.4. Criteri di Valutazione della Sanzione	23
4.1.5. Misure nei Confronti del Personale Dirigente	23
4.1.6. Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico	24
4.1.7. Sanzioni per Soggetti Esterni alla Società	24
4.1.8. Pubblicizzazione e Formazione	25
5. Informazione e formazione	25
5.1. Diffusione del Modello	25
5.2. Formazione	26

1. Premessa

Il presente documento, completo di tutti gli allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, adottato dalla INVESTI-RE 24/7 S.r.l. (di seguito anche la “Società”) nella sua prima versione, con delibera dell’Assemblea dei Soci del 25 settembre 2024.

Il Modello della Società è composto da una Parte Generale, un’introduzione alle Parti Speciali e dalle Parti Speciali.

Nel dettaglio, la Parte Generale contiene i seguenti punti principali:

- quadro normativo di riferimento;
- soggetti destinatari del Modello;
- strumenti aziendali esistenti a supporto del Modello e raccordo tra quest’ultimo e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- finalità perseguite con l’adozione del Modello da parte della Società, modalità di efficace attuazione dello stesso, metodologia e criteri seguiti per la relativa costruzione e aggiornamento/adeguamento;
- Organismo di Vigilanza della Società (di seguito anche “OdV”), con indicazione della relativa composizione e modalità di nomina, dei requisiti dei componenti, nonché dei compiti e poteri attribuiti in base al Decreto;
- flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare applicabile in caso di inosservanza del Modello da parte dei destinatari;
- modalità di diffusione del Modello;
- iniziative e strumenti di sensibilizzazione e formazione volti a garantire la conoscenza del Modello da parte dei relativi destinatari.

L’Introduzione alle Parti Speciali individua i processi sensibili relativi all’operatività della Società e le attività sensibili associate, suddivise in "dirette" e "strumentali". Inoltre, per ciascun processo sensibile, viene indicata la categoria di reati rilevanti. Infine, vengono definiti i principi generali di comportamento applicabili a tutti i processi sensibili.

Le Parti Speciali disciplinano i processi sensibili e stabiliscono i principi di controllo e comportamento da osservare per prevenire e mitigare il rischio di commissione dei reati.

Sono allegati al Modello i seguenti documenti:

- “Reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001” con i riferimenti normativi, la descrizione della fattispecie e le sanzioni applicabili per ogni reato e illecito amministrativo rilevante ai sensi del Decreto;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;

Fanno parte integrante del Modello, anche se non allegati:

- il Risk Self Assessment, volto all’individuazione delle attività sensibili, richiamato integralmente e agli atti della Società;
- le matrici di raccordo tra attività sensibili ex D.Lgs. n. 231/2001, processi aziendali, Parti Speciali del Modello, attività sensibili ex L. 190/2012, strutture organizzative, Normativa Interna e famiglie di reati.

Questi documenti sono disponibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

PARTE GENERALE

1. Il quadro normativo di riferimento

1.1. La responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Ambito di applicazione, criteri oggettivi e soggettivi di imputazione

Con il decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito, per brevità, anche "Decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", il legislatore, in attuazione della delega prevista dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, e in conformità con la normativa comunitaria, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti.

Tale responsabilità, pur essendo definita "amministrativa", deriva dalla responsabilità penale conseguente all'accertamento di determinati reati (c.d. reati presupposto) commessi a vantaggio e/o nell'interesse dell'ente da parte di soggetti che ricoprono specifiche posizioni di responsabilità, come sarà illustrato di seguito.

I reati presupposto, elencati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, includono:

- Delitti relativi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici e relativi al trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- Delitti di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati transnazionali (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati tributari (art. 25- *quinqüesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septies decies*)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)

Ambito di applicazione: L'art. 1 del Decreto individua quali destinatari delle disposizioni gli "enti dotati di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica". Tuttavia, lo stesso articolo esclude espressamente l'applicabilità del Decreto allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

Criteri oggettivi: Il Decreto prevede, ai fini della responsabilità dell'ente, due requisiti principali: da un lato, l'esistenza di un rapporto qualificato tra la persona fisica autore materiale del reato e l'ente; dall'altro, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché

persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. "soggetti in posizione apicale" di cui all'art. 5, comma 1, lett. a);

b) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati sopra (c.d. "soggetti sottoposti" di cui all'art. 5, comma 1, lett. b).

Tuttavia, la responsabilità dell'ente è esclusa se i soggetti sopra indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Criteri soggettivi: I criteri di imputazione soggettiva variano a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un subordinato. I primi rappresentano la volontà della Società e ne esprimono le direttive in virtù della loro investitura formale o del loro effettivo esercizio di funzioni specifiche.

In queste ipotesi, ai sensi dell'art. 6, comma 1, la Società non risponde se dimostra che:

a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati presupposto della specie verificatasi; b) Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; c) Le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione; d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da un subordinato (art. 5, comma 1, lett. b), la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tal caso, la responsabilità è esclusa se, prima della commissione del reato, è stato predisposto e attuato efficacemente un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie verificatasi.

1.2. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è applicata secondo un sistema "per quote" e costituisce una conseguenza inevitabile dell'illecito.

Ai sensi dell'art. 11 del Decreto, per la quantificazione concreta, il giudice deve effettuare due distinte valutazioni. In primo luogo, stabilisce il numero delle quote considerando gli indici tradizionali di gravità dell'illecito, ovvero:

- la gravità del fatto;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- le azioni adottate dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Successivamente, il giudice determina il valore monetario di ciascuna quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'efficacia della sanzione.

Pertanto, l'ammontare complessivo della sanzione pecuniaria inflitta all'ente è determinato moltiplicando il numero delle quote per il valore monetario di ciascuna di esse.

L'art. 12 del Decreto prevede la riduzione della sanzione pecuniaria in presenza di fatti di particolare tenuità, quando il reato è stato commesso nell'interesse prevalente proprio o di terzi, oppure a fronte di condotte riparatorie da parte dell'ente. Tra queste ultime rientra l'adozione, successivamente al reato, di un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori reati della medesima specie.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto, ai sensi dell'art. 9, comma 2, sono:

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

Tali sanzioni possono influenzare o limitare l'attività dell'ente e, nei casi più gravi, paralizzarla. Per questo motivo, il giudice, relativamente ai reati per cui sono espressamente previste, ha l'obbligo di comminarle insieme alla sanzione pecuniaria, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, oppure da soggetti sottoposti alla direzione di altri, quando

la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1, lett. a);

b) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b).

La discrezionalità del giudice si limita quindi alla scelta del tipo di sanzione interdittiva da applicare e alla durata della stessa (non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni).

Sanzioni interdittive applicate in via definitiva: l'art. 16 del Decreto prevede la possibilità di applicare alcune sanzioni interdittive in via definitiva al verificarsi di specifiche condizioni.

Più precisamente, può essere disposta:

- a) l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è stato già condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività (art. 16, comma 1);
- b) la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, se l'ente è stato già condannato per almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art. 16, comma 2);
- c) l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17) se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati per consentire o agevolare la commissione di reati per i quali è prevista la sua responsabilità (art. 16, comma 3).

Commissario giudiziale: qualora l'applicazione di una sanzione interdittiva determini l'interruzione dell'attività dell'ente, ai sensi dell'art. 15, il giudice, in alternativa alla sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività sotto la guida di un commissario giudiziale per un periodo corrispondente alla durata della misura interdittiva, al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio per la collettività (art. 15, comma 1, lett. a);
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe, tenendo conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui opera, avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15, comma 1, lett. b).

Riparazione delle conseguenze del reato: ai sensi dell'art. 17, le misure interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è efficacemente adoperato in tal senso;

- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e attuando modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito per la confisca.

Pubblicazione della sentenza di condanna: ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal giudice, in aggiunta alla sanzione interdittiva, qualora la ritenga utile per reprimere l'illecito e prevenire la commissione di ulteriori illeciti simili.

Confisca del prezzo o del profitto del reato: ai sensi dell'art. 19, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile procedere in tal senso, la confisca può riguardare somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.3. Le linee guida emanate dalle associazioni di categoria

L'art. 6, terzo comma del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati “sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In tale contesto, un gruppo di esperti di Confindustria ha elaborato le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/2001*” che costituiscono uno strumento di supporto metodologico e prendono in considerazione:

- a) l'identificazione dei rischi: attraverso una mappatura delle “aree di rischio”, cioè l'analisi dei settori e dei processi aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) la progettazione del sistema di controllo: predisposizione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costruzione di un Modello organizzativo che preveda l'adozione di appositi protocolli e che consenta di ridurre a un livello accettabile i rischi evidenziati.

Confindustria ha indicato, tra gli strumenti necessari alla gestione del rischio, l'adozione di un Codice Etico e di un sistema sanzionatorio interno che funga da deterrente e che preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di mancato rispetto del Modello

organizzativo, nonché l'individuazione dei criteri per la scelta di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

INVESTI-RE 24/7 S.r.l. (nel prosieguo anche "Investi-Re" o la "Società") riconosce il valore di riferimento delle citate Linee Guida e ha, pertanto, provveduto a elaborare e ad adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo "Modello") anche sulla base dei criteri e dei principi in esse affermati.

2. Il modello di INVESTI-RE 24/7.

2.1. La descrizione della Società

INVESTI-RE è una società costituita nel 23 marzo 2023 che ha sede a Napoli ed è un intermediario finanziario ex art. 106 TUB specializzato nella gestione e nel recupero di crediti deteriorati.

La missione di INVESTI-RE è quella di creare valore per banche e investitori, attraverso la ricerca di soluzioni stragiudiziali che garantiscano tempestività nell'azione di recupero, massimizzando la redditività e ottimizzando il rapporto costo-performance. La società adotta un approccio innovativo e altamente specializzato nella gestione dei crediti, con l'obiettivo di semplificare i processi e di svolgere un ruolo di problem solver per il sistema finanziario.

INVESTI-RE ha inoltre sviluppato proprie linee guida interne, integrandole con le migliori pratiche riconosciute in materia di responsabilità da reato degli enti. Queste linee guida mirano a promuovere i principi etici e professionali che la società persegue nelle sue attività, rafforzando ulteriormente i meccanismi di controllo interni.

2.2. La predisposizione del Modello

L'adozione del Modello è stata preceduta dalle seguenti fasi:

- identificazione dei processi e delle aree sensibili, ossia nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001. Propedeutica a tale attività è stata la raccolta ed analisi della documentazione aziendale rilevante in ordine alla struttura societaria e organizzativa di INVESTI-RE;

- identificazione dei referenti aziendali e lo svolgimento di interviste allo scopo di individuare le aree e i processi aziendali a rischio e le possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché le funzioni e i soggetti (anche potenzialmente) coinvolti;
- disamina delle procedure operative e dei controlli idonei a presidiare il rischio individuato, ponendo particolare attenzione al confronto tra i presidi esistenti e le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto.

2.3. La struttura del Modello

L'Assemblea dei Soci di INVESTI-RE, con delibera del 25 settembre 2024, ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello si compone della Parte Generale, della Parte Speciale e di un Codice Etico, che ne costituisce a tutti gli effetti parte integrante.

Nella Parte Generale sono illustrati i principi normativi che hanno ispirato l'adozione del Modello, le metodologie utilizzate per la sua redazione, gli organi deputati alla sua attuazione e il sistema sanzionatorio che ne presidia il rispetto.

Nella Parte Speciale è contenuta una descrizione relativa alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività e una descrizione dei processi/attività sensibili e dei relativi standard di controllo applicabili.

Si consideri che all'interno della Parte Speciale sono stati considerati esclusivamente i reati rispetto ai quali è stato valutato astrattamente sussistente il rischio di realizzazione nel contesto aziendale.

Il Codice Etico, allegato e parte integrante del Modello, contiene le regole che tutti i Destinatari devono osservare nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali e ha lo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti.

L'Assemblea dei Soci, nel varare il Modello, ha inoltre affidato a un Organismo appositamente designato l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza, nel prosieguo chiamato anche "OdV", con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

2.4. Le finalità del Modello

L'obiettivo principale del Modello è quello di predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001. Tale Modello è stato adottato dall'Assemblea dei Soci e viene costantemente aggiornato in base alle modifiche normative e agli eventuali cambiamenti aziendali, con l'obiettivo di perseguire i seguenti scopi:

(i) istituire o rafforzare i controlli per prevenire la commissione di reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza;

(ii) fornire ai Destinatari un'informazione e formazione effettiva riguardo ai principi di comportamento e alle procedure da seguire nello svolgimento delle loro attività, nonché alle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione delle norme di legge, delle procedure, delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;

(iii) diffondere una cultura d'impresa basata sulla legalità, sul controllo e sulla gestione dei rischi;

(iv) implementare un'organizzazione efficiente, garantendo in particolare:

- una chiara assegnazione dei poteri e la segregazione dei ruoli;
- trasparenza, tracciabilità e motivazione nelle decisioni;
- controlli preventivi e successivi sulle attività, assicurando la correttezza e veridicità delle informazioni, sia interne che esterne;

(v) adottare tempestivamente misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività, garantendo la conformità alle leggi, ai regolamenti e alle procedure interne di INVESTI-RE.

2.5. Attuazione e aggiornamento del Modello

Il Modello è elaborato e approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci della Società (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del Decreto) che provvede al suo recepimento.

L'attuazione del Modello è compito precipuo della Società. Sarà, invece, compito dell'OdV verificarne e controllarne l'effettiva e idonea attuazione, in relazione alle attività svolte dalla Società medesima.

Spetta alla Società aggiornare il Modello al verificarsi di cambiamenti di carattere normativo e/o aziendale: ogni successiva modifica o integrazione del Modello è attuata dall'Assemblea dei Soci della Società.

2.6. La diffusione del Modello

La Società, per garantire l'efficacia del Modello, si impegna a promuoverne la diffusione presso i propri dipendenti e tutti coloro che, attraverso rapporti contrattuali, collaborano al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La conoscenza delle procedure, delle regole di condotta e dei sistemi di controllo è considerata essenziale per assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello.

A tal fine, l'obiettivo sarà perseguito attraverso un'attività di comunicazione e formazione basata sui principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità. Questo approccio mira a favorire il pieno rispetto delle disposizioni aziendali e delle norme etiche, che dovranno costituire la guida per i comportamenti di tutti i soggetti interessati.

2.7. Destinatari del Modello

I contenuti e i principi del presente Modello sono destinati e indirizzati agli organi societari, ai loro componenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti esterni, ai fornitori, agli appaltatori e all'Organismo di Vigilanza. A tutti questi soggetti sarà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza del Modello e delle prescrizioni in esso contenute, oltre a una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico. La violazione di tali impegni sarà considerata un illecito disciplinare.

Le stesse clausole dovranno essere incluse nelle lettere di incarico, nei contratti di partnership e consulenza, così come nei contratti stipulati con fornitori e appaltatori.

Il presente documento e i principi in esso contenuti dovranno essere comunicati al Responsabile di ciascuna funzione aziendale o business unit. Questi, in virtù del particolare rapporto fiduciario e dell'autonomia gestionale riconosciuta al suo ruolo, avrà il compito di collaborare per garantire la corretta e concreta attuazione del Modello.

In caso di revisioni o aggiornamenti, INVESTI-RE provvederà a informare tutti i Destinatari attraverso le modalità ritenute più appropriate. Per assicurare un'effettiva conoscenza del Modello, la Società ne comunicherà formalmente l'adozione alle varie

categorie di Destinatari, individuando la modalità più idonea a garantire una corretta e adeguata informazione.

2.8. Rispetto del Modello 231 da parte dei terzi che intrattengono rapporti con INVESTI-RE

Le prestazioni di beni, lavori o servizi che coinvolgono attività a rischio da parte di soggetti terzi (quali, a titolo esemplificativo, altre società, consulenti, o partner commerciali) devono essere regolate da un contratto scritto. Tale contratto deve prevedere:

- l'obbligo della controparte contrattuale di attestare la completezza e veridicità delle informazioni fornite e della documentazione prodotta a INVESTI-RE, in conformità agli obblighi di legge;
- l'impegno della controparte a rispettare, durante la durata del contratto, i principi e le previsioni del Modello, del Codice Etico e le normative di legge applicabili;
- l'obbligo della controparte di rispondere a eventuali richieste dell'Organismo di Vigilanza di INVESTI-RE per informazioni o documentazione;
- la facoltà per INVESTI-RE di applicare misure di tutela, quali la risoluzione del contratto, il recesso, o la sospensione della sua esecuzione, qualora venga riscontrata una violazione di quanto sopra indicato.

2.9. Formazione e informazione del personale

Dopo l'approvazione del Modello, verranno avviate attività di informazione e formazione destinate agli attuali dipendenti e, progressivamente, a tutti i nuovi assunti, compresi eventuali lavoratori interinali o somministrati. La Società si impegna a organizzare iniziative formative volte a diffondere e facilitare la comprensione del Modello, delle procedure e delle regole comportamentali adottate in linea con i principi contenuti nel Modello stesso.

La formazione sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, tenendo conto dell'area di appartenenza, della qualifica dei destinatari, dell'esistenza di rischi nell'area in cui operano e dell'eventuale titolarità di funzioni di rappresentanza della Società.

Le sessioni di formazione sono obbligatorie e le assenze ingiustificate saranno soggette a sanzioni in conformità al sistema disciplinare previsto dal Modello.

3. L'Organismo di Vigilanza INVESTI-RE

3.1. Requisiti

Il Decreto prevede la creazione di un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di poteri autonomi, incaricato di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento" (art. 6, comma 1, lett. b). Le Linee Guida di Confindustria individuano come requisiti fondamentali dell'OdV l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite dal suo posizionamento all'interno della struttura aziendale. L'Organismo riporta direttamente all'Assemblea dei Soci, per assicurare l'assenza di interferenze o condizionamenti da parte di qualsiasi componente della società, inclusi gli organi dirigenti. La collocazione dell'OdV in una posizione gerarchica elevata, con accesso diretto al massimo vertice aziendale, rafforza ulteriormente questa indipendenza.

Il requisito della professionalità è soddisfatto attraverso la nomina di uno o più membri con competenze specifiche, ad esempio in campo statistico, nella valutazione dei rischi, in materie aziendali, contabili e giuridiche. È essenziale che i membri dell'OdV possiedano le competenze tecniche per svolgere in modo efficace le proprie funzioni di controllo.

Per garantire l'attuazione costante ed efficace del Modello, è richiesta la continuità d'azione dell'OdV. Questo implica la necessità di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno alle attività di vigilanza.

3.2. Nomina e Composizione

In linea con le disposizioni del Decreto e le Linee Guida di Confindustria, l'Assemblea dei Soci di INVESTI-RE ha nominato un Organismo di Vigilanza. Si è optato per un OdV monocratico, affidando l'incarico a un soggetto esterno con comprovate competenze in ambito giuridico, societario, economico o organizzativo.

I membri dell'OdV devono soddisfare requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e non devono essere soggetti a cause di ineleggibilità o incompatibilità, quali:

- cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di società dall'art. 2382 del codice civile;

- sentenze di condanna, anche in primo grado, o applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 c.p.p.), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal Decreto;
- condanna, anche non definitiva, o patteggiamento per pene che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- relazioni di parentela entro il quarto grado con membri dell'Assemblea dei Soci o con persone che ricoprano funzioni di rappresentanza o amministrazione nella società o nelle altre aziende del Gruppo;
- conflitti di interesse, anche potenziali, tali da compromettere l'indipendenza necessaria per svolgere il ruolo;
- rapporto di impiego pubblico presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina;
- altri motivi di incompatibilità previsti da leggi o regolamenti.

Al momento della nomina, i membri dell'OdV devono dichiarare esplicitamente di non trovarsi in nessuna delle condizioni di ineleggibilità o incompatibilità. In caso di "giusta causa", l'Assemblea dei Soci ha la facoltà di revocare l'OdV e provvedere alla nomina di nuovi membri.

Per "giusta causa" si intende, a titolo esemplificativo:

- perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- dichiarazioni false riguardo all'assenza di motivi di ineleggibilità;
- insorgenza di motivi di ineleggibilità;
- necessità di riorganizzazione della società;
- violazione delle misure di tutela del soggetto segnalante;
- assegnazione di incarichi all'interno dell'azienda che compromettano l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV;
- dimissioni o rinuncia alla carica da parte dell'OdV;
- grave inadempimento delle funzioni, come l'omessa redazione di relazioni annuali o piani di attività;
- violazione dell'obbligo di riservatezza o mancata partecipazione a tre riunioni consecutive dell'OdV.

In caso di tali eventi, l'Assemblea dei Soci potrà sospendere l'OdV, nominare un sostituto ad interim e procedere quanto prima alla nomina di un nuovo membro.

3.3. Funzioni, poteri e budget

I compiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sono delineati come segue:

- **Vigilanza** sul funzionamento, efficacia, effettività e osservanza del Modello. L'OdV monitora le attività di attuazione e l'aggiornamento del Modello;
- **Analisi** continuativa per garantire che il Modello mantenga nel tempo solidità e funzionalità, promuovendo gli aggiornamenti necessari da parte dell'Assemblea dei Soci;
- **Approvazione** del programma annuale delle attività di vigilanza in conformità ai principi del Modello, coordinamento delle attività di controllo (programmate e straordinarie), e verifica delle risultanze delle attività con relativa reportistica;
- **Gestione dei flussi informativi** con le funzioni aziendali competenti;
- **Esecuzione di ogni altro compito** attribuito dalla legge o dal Modello.

L'OdV ha libero accesso a tutte le informazioni aziendali necessarie per indagini, analisi, vigilanza e controllo. Tutti i dipendenti, le funzioni aziendali e i membri degli organi sociali sono obbligati a fornire informazioni richieste dall'OdV o in presenza di circostanze rilevanti per le sue attività.

Inoltre, l'OdV ha la facoltà di:

1. **Stipulare, modificare e risolvere contratti** con professionisti esterni dotati delle competenze necessarie per eseguire al meglio le proprie funzioni, con autonomi poteri di rappresentanza;
2. **Disporre delle risorse finanziarie** necessarie per lo svolgimento delle sue attività, tramite un budget di spesa annuale.

3.4. Flussi informativi

3.4.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di facilitare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza (OdV) riceve:

- segnalazioni, anche anonime, relative a presunte o effettive violazioni del Modello;
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza, garantendo la riservatezza delle informazioni acquisite.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV eventuali violazioni, anche presunte.

Per agevolare l'attività di vigilanza di sua competenza, l'OdV deve essere tempestivamente informato su dati considerati rilevanti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- criticità, anomalie o atipicità rilevate dalle funzioni aziendali nell'applicazione del Modello;
- provvedimenti e, in generale, comunicazioni da parte di organi di polizia giudiziaria o altre autorità competenti, che indichino lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti coinvolti in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al Decreto;
- relazioni o commissioni interne da cui emergano responsabilità connesse ai reati indicati nel Decreto;
- informazioni relative a procedimenti disciplinari connessi alle violazioni del Modello e del Codice Etico, incluse eventuali sanzioni applicate o provvedimenti di archiviazione, con relative motivazioni;
- aggiornamenti riguardanti modifiche dell'assetto organizzativo;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e procure.

Le informazioni devono essere trasmesse per iscritto all'OdV dai responsabili delle diverse funzioni aziendali, ognuno per la propria area di competenza, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato odvinvestire@gmail.com.

La Società, al fine di favorire l'accesso dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, garantisce la protezione di chiunque effettui una segnalazione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatte salve le prescrizioni di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone ingiustamente accusate con dolo o colpa grave.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, procedendo con le indagini del caso, anche mediante audizioni del segnalante e/o del presunto responsabile della violazione. Qualora emergano profili di criticità rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'OdV ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reportistica.

3.4.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di armonizzare le disposizioni del settore pubblico. In particolare:

****Art. 6, comma 2-bis, d.lgs. n. 231/2001**:**

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello stesso, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle proprie funzioni. Tali canali devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione che, attraverso modalità informatiche, assicuri la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi legati alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Inoltre, l’articolo stabilisce che, in caso di controversie relative a sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altre misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante, spetta al datore di lavoro dimostrare che tali provvedimenti siano stati adottati per ragioni estranee alla segnalazione (c.d. "inversione dell’onere della prova").

3.4.3. Procedura Whistleblowing

Per dare attuazione alle modifiche dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, è necessaria l’integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che tuteli l’identità del segnalante e il suo diritto alla riservatezza ex D.Lgs. n. 24/2023. Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per

eventuali atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante, che abbia denunciato in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti o violazioni del Modello o del Codice Etico.

La Società, per garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, ha adottato una specifica normativa intitolata "Procedura Organizzativa whistleblowing". Tale normativa prevede che il Gestore delle segnalazioni è l'OdV.

Nel caso in cui il whistleblower segnali una violazione riguardante un membro dell'Organismo di Vigilanza, la piattaforma informatica adottata dalla Società provvederà a inoltrare automaticamente la segnalazione all'Amministratore Unico, oppure se anche questo è coinvolto al Responsabile Compliance Esterno, individuato come funzione di riserva per la gestione di tali segnalazioni.

Al fine di garantire la riservatezza del whistleblower e tutelare i dati del segnalato o di eventuali terzi menzionati nella segnalazione, la Società si è dotata di una piattaforma informatica accessibile tramite il sito web della Società utilizzabile sia dal personale interno che esterno. La segnalazione può essere effettuata in forma riservata, registrandosi e indicando le proprie generalità, oppure in forma anonima. Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e corredate di elementi utili per la verifica.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la protezione dei segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, vietando tali atti. È altresì garantita la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone erroneamente accusate in mala fede.

La Società assicura che i dipendenti e i soggetti collaboratori siano adeguatamente informati circa le procedure adottate, le attività a rischio e l'importanza di effettuare segnalazioni fondate su elementi concreti e precisi, in conformità con lo spirito della normativa.

Infine, la violazione delle misure di tutela dei segnalanti e le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave costituiscono violazioni del Modello e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare.

3.4.4. Il reporting agli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è tenuto a comunicare all'Assemblea dei Soci quanto segue:

All'inizio di ogni esercizio: il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;

- periodicamente, con cadenza annuale: lo stato di avanzamento del Piano delle Attività e le eventuali modifiche apportate, corredate da opportuna motivazione;
- tempestivamente: qualsiasi violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui sia venuto a conoscenza, direttamente o attraverso segnalazioni dei Destinatari;
- una volta l'anno: una relazione riepilogativa che illustri le attività svolte nei dodici mesi precedenti, le criticità emerse e le violazioni del Modello riscontrate, insieme alle proposte di aggiornamento del Modello.

L'Assemblea dei Soci ha facoltà di convocare l'OdV in qualsiasi momento. L'OdV, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione delle funzioni o dei soggetti competenti per affrontare questioni urgenti o di particolare gravità.

Inoltre, l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente i Soci, qualora la violazione riguardi i vertici della Società.

3.4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni e relazioni previste dal Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, sia in formato cartaceo sia informatico. Fatto salvo il rispetto di eventuali ordini legittimi delle Autorità, le informazioni custodite in tale archivio possono essere rese accessibili a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza esclusivamente previa autorizzazione dello stesso.

4. Sistema sanzionatorio

4.1. Principi generali

Per garantire l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da INVESTI-RE, è necessario implementare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico, come stabilito dagli articoli 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto Legislativo 231/2001.

4.1.1. Ambito di Applicazione del Sistema Sanzionatorio

Il sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti che operano all'interno e in nome di INVESTI-RE, ovvero:

- dipendenti della Società;
- Organo amministrativo;
- consulenti esterni, collaboratori esterni, partner commerciali, ovvero tutti i soggetti legati a INVESTI-RE da un rapporto di lavoro non subordinato, come liberi professionisti, collaboratori a progetto, procuratori e agenti che operano per conto della Società;
- fornitori e partner coinvolti nelle attività aziendali.

4.1.2. Accertamento delle Infrazioni e Applicazione delle Sanzioni

L'accertamento delle infrazioni al Modello, l'avvio dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni sono di competenza della Direzione del Personale, che agisce anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV). L'OdV deve essere costantemente informato delle violazioni accertate e delle sanzioni applicate.

Le sanzioni disciplinari possono essere adottate indipendentemente dall'avvio o dall'esito di eventuali procedimenti penali e sono improntate a una logica di tempestiva applicazione per garantire il rispetto del Modello.

In un'ottica di prevenzione, ispirata dal Decreto 231, vengono considerate sanzionabili anche condotte che, pur non costituendo reato, compromettono o indeboliscono l'efficacia del Modello, minando l'organizzazione e il controllo aziendale.

4.1.3. Sanzioni per i Dipendenti

Il **Codice Civile**, agli articoli 2104 e 2105, stabilisce che i dipendenti sono obbligati a rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico. Le violazioni a tali disposizioni costituiscono **illeciti disciplinari** e sono punibili con le seguenti sanzioni, in base alla gravità dell'infrazione e al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** applicato in azienda:

- **richiamo verbale**: per violazioni lievi delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- **ammonizione scritta**: nel caso di violazioni gravi o ripetute;

- **multa:** nei limiti previsti dal CCNL, per violazioni ripetute o di gravità maggiore rispetto a quelle precedenti, ma che non causano danni alla Società;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:** applicabile in caso di violazioni dolose o reiterate delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, che non costituiscono reato;
- **licenziamento con preavviso:** per i dipendenti che adottano comportamenti gravemente non conformi alle prescrizioni del Modello, indirizzati in modo univoco alla commissione di reati previsti dal Decreto;
- **licenziamento senza preavviso:** per i dipendenti che, violando il Modello, arrecano gravi danni alla Società, causando l'applicazione di sanzioni alla stessa in base al Decreto, o che commettono gravi infrazioni che rendono impossibile la continuazione del rapporto lavorativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene sempre nel rispetto della procedura stabilita dall'art. 7 dello **Statuto dei Lavoratori** (legge n. 300/1970), con il principio di proporzionalità tra la gravità della condotta e la sanzione.

4.1.4. Criteri di Valutazione della Sanzione

Nella determinazione della sanzione disciplinare applicabile ai dipendenti, si tiene conto di una serie di fattori:

1. intensità del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. importanza degli obblighi violati;
4. potenziale danno arrecato alla Società;
5. circostanze aggravanti o attenuanti;
6. eventuale reiterazione delle condotte;
7. livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

4.1.5. Misure nei Confronti del Personale Dirigente

Il rapporto con i dirigenti si caratterizza per la natura fiduciaria. Pertanto, il rispetto del Modello da parte del personale dirigente è considerato un elemento essenziale del rapporto di lavoro. Le violazioni commesse dai dirigenti possono portare a:

- **richiamo scritto:** in caso di violazione delle procedure del Modello;

- **sospensione dalla carica e dal compenso:** per un periodo compreso tra una settimana e sei mesi, a seconda della gravità della violazione;
- **revoca della carica:** in caso di violazioni gravi o reiterate.

I contratti individuali dei dirigenti prevedono l'obbligo di rispettare il Modello. In caso di violazioni gravi, l'inadempimento può portare alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. È possibile anche la revoca di incarichi, procure o deleghe conferite.

4.1.6. Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte del singolo Consigliere di Amministrazione, l'OdV informa senza indugio l'**Assemblea dei Soci** per adottare i provvedimenti opportuni e decidere le azioni correttive.

L'amministratore è tenuto a vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti. La mancata supervisione o direzione è considerata una violazione disciplinare sanzionabile.

4.1.7. Sanzioni per Soggetti Esterni alla Società

Il Modello prevede anche provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti esterni alla Società, come collaboratori o fornitori, che sono comunque destinatari delle norme. Tali soggetti, in caso di violazione delle prescrizioni del Modello, possono essere soggetti a misure correttive fino alla risoluzione del rapporto contrattuale con INVESTI-RE. Ogni comportamento posto in essere, nell'ambito di un rapporto contrattuale, dai collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni, che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico, costituisce un **grave inadempimento** delle obbligazioni contrattuali, ai sensi dell'art. 1453 c.c. Tale comportamento può determinare, in virtù di apposite clausole contrattuali, la **risoluzione del rapporto**, fatta salva la possibilità per la Società di agire per ottenere il **risarcimento dei danni**.

Si procederà, inoltre, alla stesura, aggiornamento e inserimento nelle lettere di incarico, negli accordi negoziali o nei contratti di partnership, di specifiche clausole che prevedano la possibilità di richiedere il **risarcimento dei danni** subiti dalla Società, qualora siano applicate dal giudice le misure previste dal Decreto, anche qualora la risoluzione del rapporto contrattuale non abbia luogo.

4.1.8. Pubblicizzazione e Formazione

Per garantire la piena consapevolezza e il rispetto delle regole, le disposizioni disciplinari sono rese note a tutti i dipendenti e ai soggetti esterni tramite:

- circolari interne;
- formazione e informazione;
- inserimento nei contratti di lavoro e nei contratti con soggetti terzi operanti nelle aree a rischio.

Il sistema disciplinare viene monitorato costantemente dall'OdV, che segnala eventuali carenze e propone modifiche o miglioramenti, garantendo l'adeguatezza del sistema sanzionatorio.

5. Informazione e formazione

5.1. Diffusione del Modello

La comunicazione esterna del Modello e dei suoi principi ispiratori è gestita dalla Società, la quale assicura la diffusione e la conoscenza del Modello ai Destinatari e alla comunità in generale. Questa attività viene svolta attraverso i mezzi più appropriati, come il sito web aziendale, brochure apposite e altri strumenti ritenuti idonei. Le informazioni trasmesse devono essere complete, tempestive, accurate, accessibili e continue.

Il Modello viene distribuito in formato elettronico a tutti i soggetti interni mediante una comunicazione ufficiale dell'Amministratore Delegato della Società. Ai nuovi assunti, inoltre, viene consegnato un set informativo che include il Codice Etico e il Modello, garantendo così che siano informati sugli aspetti fondamentali fin dall'inizio del loro rapporto con l'azienda.

Le modifiche al Modello e le informazioni rilevanti sono comunicate ai soggetti interni tramite i canali informativi ufficiali. Per quanto riguarda i soggetti esterni, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello sono pubblicati sul sito internet della Società, con la possibilità di stabilire modalità aggiuntive per comunicare l'adozione e l'aggiornamento del Modello. Ad esempio, durante la sottoscrizione di un incarico o di un accordo, possono essere inviati via

e-mail il Codice Etico, la Parte Generale e, se rilevante per l'incarico, eventuali Parti Speciali del Modello.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) supervisiona le attività di comunicazione e formazione, collaborando con le strutture organizzative competenti della Società. Il loro compito è quello di promuovere iniziative volte alla diffusione della conoscenza e comprensione del Modello, delle normative relative al D.Lgs. n. 231/2001 e dei relativi impatti sull'attività aziendale. Sono incaricate anche di promuovere e coordinare le iniziative per garantire la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto della Società e sensibilizzare i soggetti interni all'osservanza dei principi del Modello.

5.2. Formazione

Per garantire l'efficace attuazione del Modello, la Società si prefigge come obiettivo generale di assicurare a tutti i Destinatari la completa conoscenza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello. INVESTI-RE si impegna, attraverso un programma di formazione adeguato e periodicamente aggiornato, a sensibilizzare i membri degli Organi Aziendali e i Dipendenti sulle problematiche relative al Modello. Questo approccio mira a garantire che tutti i destinatari acquisiscano piena consapevolezza della normativa aziendale e siano messi in condizioni di rispettarla in modo completo.

Per raggiungere un'efficace formazione, la Società promuove e facilita la conoscenza del Modello da parte dei Dipendenti, con particolare attenzione alle attività identificate come sensibili ai sensi del Decreto. Gli interventi formativi, che possono essere erogati anche tramite modalità e-learning, includono:

- **Parte Generale:** Rivolta a tutti i Dipendenti, questa sezione del corso illustra il quadro normativo di riferimento relativo alla responsabilità amministrativa degli Enti e i contenuti generali del Modello.
- **Parte Specifica:** Differenziata in base alle aree di attività dei Dipendenti, questa parte del corso approfondisce le attività identificate come sensibili ai sensi del Decreto e i Processi sensibili correlati, come disciplinato nelle Parti Speciali del Modello.
- **Verifica dell'Apprendimento:** È prevista una verifica per accertare il grado di comprensione e apprendimento dei contenuti formativi ricevuti.

I contenuti formativi vengono costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione normativa e alle modifiche del Modello. La partecipazione ai corsi è obbligatoria e deve

essere documentata. L'Organismo di Vigilanza (OdV) è responsabile della raccolta e archiviazione delle evidenze di partecipazione ai corsi formativi.

In linea con l'evoluzione della normativa e le modifiche strutturali aziendali, si provvede periodicamente alla reiterazione dei corsi. La modalità di aggiornamento e reiterazione viene stabilita dall'OdV, in coordinamento con le Strutture organizzative competenti.

L'OdV è incaricato di valutare l'efficacia del piano formativo, monitorando i contenuti dei corsi, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della frequenza e le misure adottate nei confronti di coloro che non partecipano senza giustificato motivo.