IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

RC ADVISORY S.r.l.

Adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2023

SOMMARIO

PREMESSA 6

PRINCIPI GENERALI 6

Finalità del Modello 6

Struttura ed elementi essenziali del Modello 7

Destinatari del Modello 7

PARTE GENERALE 8

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 9

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni 9

1.2 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente 10

1.3 La disciplina in materia di tutela del segnalante illeciti (*Whistleblowing*) 11

1.4 Linee guida di Confindustria 12

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RC ADVISORY S.R.L. 13

1.1 L'attività e la struttura organizzativa di RC Advisory S.r.l. 13

1.2 I principi ispiratori del Modello 13

1.3 La Costruzione del Modello 15

ORGANISMO DI VIGILANZA 18

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 18

3.2. Identificazione, collocazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza 18

3.3. Durata in carica, revoca, rinuncia e sostituzione dell'Organismo 20

3.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 21

3.5. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari 23

3.6. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 24

DIFFUSIONE DEL MODELLO 25

4.1 Comunicazione e Formazione del personale 25

4.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni 25

LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE 26

5.1 Principi generali 26

5.2 Le funzioni del Sistema Disciplinare 26

5.3 I destinatari del sistema disciplinare 27

5.4 Le condotte rilevanti 27

5.5 Le Sanzioni 28
5.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti) 29
5.7 Misure nei confronti dei dirigenti 29
5.8 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 29
5.9 Sanzioni nei confronti di soggetti terzi 30
APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO 31
6.1 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello 31
6.2 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello 31
PARTE SPECIALE 32
INTRODUZIONE 33
A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001) 36
I Reati presupposto 36
Identificazione delle attività sensibili 38
Principi generali di comportamento 39
B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001) 43
I Reati presupposto 43
Identificazione delle attività sensibili 44
Principi generali di comportamento 44
C) DELITTI TRANSNAZIONALI E DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001 – L. 146/06) 47
I Reati presupposto 47
Identificazione delle attività sensibili 47
Principi generali di comportamento 48
D) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001) 50
I Reati presupposto 51
Identificazione delle attività sensibili 51
Principi generali di comportamento 51
E) REATI SOCIETARI (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001) 52
I Reati presupposto 52
Identificazione delle attività sensibili 53
Principi generali di comportamento 54
F) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001) 58
I Reati presupposto 58
Identificazione delle attività sensibili 58
Principi generali di comportamento 58

G) REATI DI ABUSO DI MERCATO (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001) ... 59

I Reati presupposto ... 60

Identificazione delle attività sensibili ... 60

Principi generali di comportamento ... 60

H) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001) ... 61

I Reati presupposto ... 61

Identificazione delle attività sensibili ... 61

Principi generali di comportamento ... 62

I) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001) ... 64

I Reati presupposto ... 64

Identificazione delle attività sensibili ... 65

Principi generali di comportamento ... 66

J) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001) ... 68

I Reati presupposto ... 68

Identificazione delle attività sensibili ... 68

Principi generali di comportamento ... 69

K) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001) ... 70

I Reati presupposto ... 70

Identificazione delle attività sensibili ... 70

Principi generali di comportamento ... 71

L) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001) ... 71

I Reati presupposto ... 72

Identificazione delle attività sensibili ... 72

Principi generali di comportamento ... 72

M) REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001) ... 73

I Reati presupposto ... 73

Identificazione delle attività sensibili ... 73

Principi generali di comportamento ... 73

N) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001) ... 74

I Reati presupposto ... 74

Identificazione delle attività sensibili ... 74

Principi generali di comportamento 75
O) REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquesdecies del D. Lgs. 231/2001) 76
I Reati presupposto 76
Identificazione delle attività sensibili 76
Principi generali di comportamento 77

PREMESSA

PRINCIPI GENERALI

RC ADVISORY S.r.l. (di seguito anche "**RC ADVISORY**" o la "**Società**"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo con l'adozione del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche il "**Modello**").

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 novembre 2023, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il Modello di RC ADVISORY, così come riportato nel presente documento, è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole e principi comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "**Decreto**" o il "**D. Lgs. 231/2001**"), nel rispetto della *governance* aziendale e del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri.

Il presente Modello è aggiornato rispetto a tutte le fattispecie di reato inserite nel "catalogo 231" alla data di adozione del Modello stesso.

FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del Modello, predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida di Confindustria, il Consiglio d'Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta o forme di comportamento illecite sono assolutamente condannate dalla Società, anche se ispirate ad un malinteso interesse sociale ed anche se RC ADVISORY non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali RC ADVISORY si ispira e si attiene nell'esercizio dell'attività aziendale;
- sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di RC ADVISORY, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività;
- informare i Destinatari (così come definiti nei successivi paragrafi) che la commissione anche tentata di un reato rilevanti ai sensi del Decreto – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di RC ADVISORY - rappresenta una violazione del Modello e del Codice Etico e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto di RC ADVISORY nell'ambito di "attività sensibili" (così come definite nei successivi paragrafi), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- consentire a RC ADVISORY, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto (aree a rischio 231), di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Le previsioni contenute nel Modello sono state elaborate tenuto conto della vigente struttura e del ruolo rivestito da RC ADVISORY, in linea con l'assetto di poteri vigente ed in conformità alla normativa applicabile.

STRUTTURA ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO

Il Modello di RC ADVISORY si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La presente **Parte Generale** descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità (Capitolo 1), nonché la struttura organizzativa e di *governance* della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello (Capitolo 2 e seguenti).

La **Parte Speciale** descrive nel dettaglio, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, le attività sensibili, le modalità esemplificative del reato nonché i principi di comportamento posti a presidio delle succitate attività.

Sono inoltre parte integrante del Modello i seguenti documenti Allegati:

1. I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
2. Codice Etico;
3. Procedura *Whistleblowing*– Procedura di Gestione delle Segnalazioni.

DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

a) tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in RC ADVISORY, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della Società;
b) tutti coloro che intrattengono con RC ADVISORY un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
c) tutti coloro che collaborano con RC ADVISORY in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, ecc.).

Dai Destinatari del Modello devono tenersi distinti coloro i quali – pur non formalmente inseriti nell'organizzazione societaria - operano su mandato o per conto di RC ADVISORY nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio: i consulenti, i fornitori, i *partners*, i collaboratori in genere, che per l'attività svolta possono contribuire a far sorgere una responsabilità in capo alla Società (di seguito anche "Soggetti Terzi").

Relativamente alle attività svolte dai Soggetti Terzi, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che prescrivano l'impegno, da parte della controparte, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 ed il Codice Etico e – ove possibile e tipicamente nei casi di attività affidate in *outsourcing* a terzi – il rispetto dei principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Modello 231 di RC ADVISORY.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001") entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, associazioni, consorzi, ecc. di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti ed il particolare:

a. Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
c. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
d. Reati falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento art. 25-*bis*);
e. Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-*bis*.1);
f. Reati societari inclusi i reati in materia di corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
g. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
h. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (25-*quater*.1);
i. Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
j. Reati ed illeciti amministrativi di manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate (art. 25-*sexies*);
k. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);

l. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
m. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1*);
n. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
o. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
p. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
q. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
r. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
s. Frodi sportive (art.25- *quaterdecies*);
t. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
u. Reati in materia di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
v. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiedecies*);
w. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
x. Reati transnazionali (Legge 146/2006, art. 10).

Si rinvia all'Allegato I per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni.

1.2 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche "**Modelli**"), devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Inoltre, il legislatore specifica che i suddetti Modelli debbano inoltre prevedere:

- uno o più canali che consentano ai Destinatari, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

I. 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;
II. il compito di vigilare sul funzionamento e l'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;
III. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
IV. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

1.3 La disciplina in materia di tutela del segnalante illeciti (*Whistleblowing*)

In materia di segnalazioni whistleblowing, il recente Decreto Legislativo n. 24/2023 – che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle norme del diritto dell'Unione europea – contribuisce a far progredire la cultura della legalità della compliance nei contesti organizzativi recependo, all'interno della disciplina nazionale del Whistleblowing, le indicazioni emanate dalle istituzioni europee e le *best practices* internazionali.

Tale disposto normativo ha previsto l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e/o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'organizzazione di appartenenza, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante.

Tutti i dipendenti delle Società o terze parti connesse ad essa che vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, in ragione delle funzioni svolte, devono quindi tempestivamente segnalare tali comportamenti mediante diversi canali di comunicazione.

In considerazione di quanto sopra indicato, la Società implementa un sistema di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) che prevede l'utilizzo di canali di segnalazione in forma scritta e orale al fine di garantire la massima tutela e riservatezza sia delle persone segnalanti che dell'oggetto delle segnalazioni.

In particolare, le segnalazioni inerenti a RC ADVISORY potranno essere inviate:

- per iscritto, mediante raccomandata, riservata e personale, indirizzata al Ricevente, presso l'indirizzo della Società, via Dante 14, Milano, (MI) 20121;
- per iscritto, tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: luciana.rovelli@studiorovelli.it;
- in forma orale, tramite incontro con il Ricevente.

Tutte le eventuali segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231 saranno analizzate e veicolate dalla funzione che le ha

ricevute all'OdV.

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Per il dettaglio sulle modalità operative di gestione delle segnalazioni si rimanda alla **Procedura sulla Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)**.

1.4 Linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3 del Decreto 231 stabilisce che i Modelli organizzativi possono esser adottati sulla base di Codici di comportamento (o linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, Confindustria ha pubblicato le proprie *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"* già nel marzo 2002, provvedendo ad aggiornarle, in ragione delle varie modifiche normative intervenute, nonché in ragione delle nuove prassi e orientamenti giurisprudenziali: precisamente, nel marzo 2008, nel luglio 2014 e, da ultimo, il 25 giugno 2021. Rispetto alle precedenti versioni, le nuove Linee Guida approfondiscono alcuni temi, quali il sistema integrato di gestione dei rischi, i sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale, il whistleblowing e le comunicazioni delle informazioni non finanziarie. La sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza riprende le Guidelines precedenti, ponendo particolare attenzione sul tema del budget destinato all'OdV e all'importanza della collaborazione tra l'Organismo e Collegio Sindacale, richiamando i principi stabiliti nel "Codice di Corporate Governance".

Le Linee Guida di Confindustria individuano uno schema fondato sui processi di *risk management* e *risk assessment* che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
    - Codice Etico;
    - sistema organizzativo;
    - procedure manuali ed informatiche;
    - poteri autorizzativi e di firma;
    - sistemi di controllo di gestione;
    - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, secondo il quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme della Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per la predisposizione del proprio Modello, RC ADVISORY ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della Relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria;
- della Dottrina e della Giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RC ADVISORY S.R.L.

1.1 L'attività e la struttura organizzativa di RC Advisory S.r.l.

RC Advisory S.r.l. ha sede a Milano ed è operante nel settore della consulenza. La Società svolge la propria attività attraverso servizi di consulenza in materia di controlli interni, gestione dei rischi, controlli di conformità e governo societario, nonché prestazione di servizi di auditing e controllo interno e di consulenza relativa alla valutazione dei rischi aziendali, al fine di assistere la propria clientela a gestire i rischi connessi al business ed alla tecnologia.

La Società ha privilegiato il sistema di *Corporate Governance* tradizionale che si fonda su:

- un organo amministrativo - il Consiglio di Amministrazione - nominato dall'Assemblea dei Soci, cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento dello scopo sociale, esclusi i poteri che la legge riserva all'Assemblea dei Soci. La rappresentanza della Società, di fronte ai terzi ed in giudizio, spetta agli Amministratori. Ai consiglieri la rappresentanza viene conferita solo in relazione e nei limiti delle deleghe conferite loro dal Consiglio ai sensi dello Statuto. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare e revocare avvocati e procuratori alle liti nonché procuratori speciali per singoli negozi o categorie di negozi, nei limiti dei suoi poteri e/o di quelli delegati.

1.2 I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato progettato, realizzato e, successivamente, sottoposto ad aggiornamento nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa e, pertanto, perfeziona ed integra gli specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, e specificamente dei seguenti:

- Strumenti di *Governance*;
- Sistema di controllo interno

1.2.1 Gli strumenti di Governance

Nella costruzione del Modello di RC ADVISORY si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- Statuto – che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- sistema delle deleghe e delle procure – che stabilisce i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe interne, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di ambiente e sicurezza sul lavoro;
- Codice Etico;
- corpo procedurale interno – costituito da policy e procedure in ambito Societario, *Privacy* ed IT e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti Destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

1.2.2 Il Sistema di Controllo interno

Il sistema di controllo interno di RC ADVISORY è l'insieme delle attività, prassi consolidate, procedure, regole comportamentali e strutture organizzative volto a consentire, attraverso il presidiare continuo dei rischi della Società, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e nel rispetto di leggi e regolamenti, ivi compreso il Decreto stesso.

Questo sistema di regole e controlli coinvolge diversi attori aziendali:

- il Consiglio di Amministrazione (ente di indirizzo), che definisce le linee guida e la visione del funzionamento globale del Sistema di Controllo Interno;
- tutti i soggetti o le funzioni che definiscono e gestiscono i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ovvero quei controlli procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione, che richiedono competenze specifiche del business, dei rischi e/o delle normative pertinenti.

Il Sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di *Governance* di cui al precedente paragrafo 2.2.1, sui seguenti elementi qualificanti:

- Sistema di pianificazione, controllo di gestione e *reporting*, che ha lo scopo di guidare la gestione aziendale al conseguimento degli obiettivi pianificati, evidenziando gli scostamenti tra questi ultimi ed i risultati effettivi della gestione, mettendo così in grado i responsabili, di predisporre, decidere ed attuare le opportune azioni correttive;
- Sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- ulteriore documentazione rilevante (Organigramma aziendale in vigore, Comunicati Organizzativi Aziendali pro tempore vigente).

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e verso il mercato e di conformità alle leggi e regolamenti applicabili.

Alla base di questi obiettivi vi sono i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i

poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno della Società, i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;

- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

1.3 La Costruzione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di RC ADVISORY di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La realizzazione della presente versione del Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (Linee Guida Confindustria).

Il Modello è stato progettato, realizzato e, successivamente, sottoposto ad aggiornamento da un gruppo di lavoro interno alla Società, attraverso lo sviluppo di diverse fasi progettuali, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione **delle Aree a rischio 231** ovvero delle attività svolte dalla Società che potrebbero essere esposte al rischio di commissione dei Reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati e all'adozione di un Codice Etico e di Parti Speciali, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di individuazione delle attività societarie, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) e lett. c) – con specifico riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie - del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) e c. 2 *bis* del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo cap. 3, espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo cap. 4);
- a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo cap. 5) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo cap. 6);
- a definire un sistema di regolamentazione degli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti e violazioni (riportato nel paragrafo 1.3 e nell'Allegato III – Procedura *Whistleblowing*)

1.3.1 Individuazione delle aree a rischio 231

Il Modello di RC ADVISORY si basa sulla individuazione delle aree a rischio 231, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

L'individuazione delle aree a rischio 231 è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di Reato in concreto prospettabili.

È stata dunque effettuata, sulla base dell'operatività aziendale, una preventiva identificazione dei processi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree a rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Le attività aziendali sono quindi state suddivise nei processi di riferimento che, alla data di approvazione della presente versione del Modello sono rappresentati dai seguenti:

- *Human Resources;*
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Legale;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Commerciale;
- *Operations;*
- Comunicazione;
- *Information Technology*;
- Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente.

È importante evidenziare che l'individuazione delle attività a rischio 231 fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali ne richiederà il necessario aggiornamento, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare, sono state identificate, sulla base dell'operatività aziendale, le seguenti **aree a rischio 231:**

- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Rimborso spese e spese di rappresentanza;
- Approvvigionamenti di beni e servizi;
- Consulenze e incarichi professionali a terzi;
- Contenzioso e accordi transattivi;
- Amministrazione, Contabilità, e Bilancio;
- Flussi monetari e finanziari;
- Adempimenti fiscali;
- Gestione della commessa;
- Gestione dei rapporti con i *Partner Commerciali*;
- Rapporti con i Soci e gli altri Organi Sociali;
- Adempimenti e rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
- Gestione della comunicazione interna ed esterna;
- Sistemi informativi;
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente.

In tali aree si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter* (e dall' art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146), 25, 25-*bis* 1, 25-*ter*, 25-*quinquies*, 25 sexies, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies*.1, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodeciese* 25-*quinquiesdecies* del Decreto.

Relativamente agli altri reati ed illeciti (e tipicamente i reati in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di

riconoscimento, violazione del diritto d'autore, razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati in materia di contrabbando e delitti in materia di gestione dei beni culturali e paesaggistici) si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed eventuali *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

1.3.2 Parti Speciali

A seguito della identificazione delle aree a rischio, la Società ha elaborato specifiche **Parti Speciali** in cui, per ciascuna categoria di reati presupposto, sono stati individuati i profili di rischio di commissione delle specifiche fattispecie di reato ed i principi di comportamento ritenuti idonei a governare e presidiare il profilo di rischio individuato.

Le Parti Speciali sono state sottoposte all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

1.3.3 Il Codice Etico

Le previsioni del Modello si integrano con il Codice Etico che racchiude principi generali che sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli *standard* di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di RC Advisory.

La Società ha ritenuto che un numero ridotto di valori e principi etici semplici ma saldi possa servire da guida per risolvere dilemmi e conflitti, partendo dal presupposto che si agisca in modo responsabile e che si faccia uso di buonsenso. Precisamente:

- Responsabilità, integrità ed eticità;
- Dignità e Uguaglianza;
- Legalità e Compliance;
- Lotta al conflitto di interessi;
- Rispetto delle Persone, delle Lavoratrici e dei Lavoratori;
- Trasparenza, lealtà e correttezza nei rapporti commerciali, contrattuali e professionali;
- Rispetto dell'Ambiente e tutela della sicurezza sul lavoro;
- Tutela della riservatezza e delle informazioni privilegiate;
- Tutela della proprietà intellettuale e della concorrenza.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello organizzativo, pur avendo portata e finalità differenti.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una rilevanza generale in quanto contiene una serie di principi e valori di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali;
- il Modello e le Parti Speciali rispondono e soddisfano, invece, conformemente a quanto previsto nel Decreto, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Codice Etico è disponibile sul sito *internet* istituzionale della Società.

ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (l'"Organismo" o "OdV"), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- l'OdV sia dotato di autonomia finanziaria per il corretto svolgimento delle proprie attività.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia dotato degli strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. La professionalità è assicurata dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di spesa (all'interno del *budget* ad esso assegnato), delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali, che di consulenti esterni;

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, e rappresentare un referente per i Destinatari del Modello. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società con l'ausilio delle funzioni interne per lo svolgimento dell'incarico assegnatoli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio.

3.2. Identificazione, collocazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 *bis* del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal Collegio Sindacale.

Salvo il caso in cui l'Ente decida di affidare l'incarico di Organismo di Vigilanza ad uno dei soggetti indicati all'art. 6 comma 4 *bis* del D.Lgs. 231/2001, la concreta costituzione di tale organismo è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento dello stesso è stato individuato in una struttura monocratica esterna alla Società.

l'Organismo è nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione. La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione di RC ADVISORY, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con RC ADVISORY;
- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- svolgere, all'interno della Società, funzioni di tipo esecutivo direttamente connesse al *business* e/o attività di gestione operativa della Società, con poteri di firma singola. Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e, comunque, tale da non poterli configurare come dipendenti da organi esecutivi;
- avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza con firma singola, di amministrazione o di direzione di RC ADVISORY o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo di RC ADVISORY.

Inoltre, la Società ha stabilito che l'OdV deve essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve essere nominato tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali e non deve (condizioni di ineleggibilità):

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per un tempo non inferiore a un anno;
    1. per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
    2. per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del Codice civile (società e consorzi);
    3. per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
    4. per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
    5. per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- essere stato destinatario a titolo personale di un decreto che dispone il giudizio per tutti gli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
  - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
  - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- trovarsi in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c) e nello specifico:
  a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
  b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
  c. coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle Società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Al All'Organismo spetta il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico.

3.3. Durata in carica, revoca, rinuncia e sostituzione dell'Organismo

L'Organismo resta in carica per un periodo di tre esercizi, e scade con l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio di durata in carica.

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni tassativamente previste, connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione dei doveri di riservatezza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

L'Organismo di Vigilanza decade nel momento in cui vengano ad esistenza successivamente alla nomina:

- una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c);

- condanna con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per un tempo non inferiore a un anno, per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 delle condizioni di ineleggibilità indicate nel paragrafo 3.2.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità indicate nel paragrafo 3.2;
- l'applicazione di una delle pene per i reati di cui ai numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità indicate nel paragrafo 3.2;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal libro I, titolo I, capo II del D. Lgs. settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- *quater* del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di decadenza dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate l'esser indagato o condannato, anche con sentenza non definitiva o emessa *ex* artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01.

Per eventuali componenti dell'OdV che dovessero essere legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, lo scioglimento del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa ciò avvenga, determina la decadenza automatica dall'ufficio.

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di componente dell'OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed in copia conoscenza agli altri componenti.

In caso di sopravvenuta causa di rinuncia o decadenza dalla carica, il membro dell'OdV interessato deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Anche in assenza della suddetta comunicazione, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza che venga a conoscenza dell'esistenza di una causa di decadenza o di una rinuncia in capo ad un altro componente, deve darne tempestiva comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione per consentire al medesimo di adottare i necessari provvedimenti del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

3.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando tramite verifiche ispettive effettuate dalle funzioni di controllo interno aziendali o tramite terzi verificatori la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo

l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, etc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
- predisporre il piano periodico delle verifiche sull'adeguatezza e funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, tramite le funzioni di controllo interne;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello, anche tramite le funzioni di controllo interne;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e monitorarne l'attuazione;
- disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica e identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
- raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al par. 5 del Modello;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da RC ADVISORY.

b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di violazione del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, con il supporto di un referente interno della Società, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata l'individuazione delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento delle Parti Speciali del Modello rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture aziendali competenti;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;

- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla società di revisione, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie direzioni e funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi del supporto delle strutture aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari ovvero di consulenti esterni.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, proposto dall'Organismo stesso e approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Resta ferma la possibilità per l'OdV di oltrepassare i limiti del budget in caso di necessità, con l'obbligo di fornirne successiva rendicontazione.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (quali la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi) e disciplinino nel dettaglio le attività di propria competenza.

3.5. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

Come precisato in precedenza, l'Organismo di Vigilanza risponde al Consiglio di Amministrazione di RC Advisory e può comunicare con lo stesso ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni a RC ADVISORY sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

3.6. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

All'Organismo di Vigilanza deve essere segnalata, da parte dei Destinatari, ogni situazione o informazione che possa essere rilevante per il monitoraggio dell'efficacia del Modello ed ogni evento che potrebbe ingenerare responsabilità ai sensi dal Decreto o che comunque rappresenta un'infrazione alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza in flussi informativi occasionali e segnalazioni di illeciti in materia whistleblowing:

a) **Segnalazioni occasionali**: informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione (o al tentativo di commissione) di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, per tutte le informazioni che devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV si rimanda al documento Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

b) **Segnalazioni di illeciti o irregolarità rilevata da uno *stakeholder* interno od esterno**, durante la propria attività lavorativa, conformemente alla normativa sul *whistleblowing*. A tale riguardo la Società ha deciso di utilizzare, anche per la trasmissione delle suddette segnalazioni, il canale dedicato di cui al precedente Cap. 1.3.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta tramite:

- raccomandata, riservata e personale, indirizzata al Ricevente, presso l'indirizzo della Società, via Dante 14, Milano, (MI) 20121;
- e-mail all'indirizzo di posta elettronica: odvrcadvisory@gmail.com.

Infine, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, dati e informazioni sulle attività svolte (c.d. "informazioni specifiche") a tutti i Destinatari del presente Modello.

DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Comunicazione e Formazione del personale

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di RC ADVISORY formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

RC ADVISORY ha quindi strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

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

- i componenti degli Organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano l'informativa sul Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita, da sottoscrivere in osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- ai neoassunti, all'atto dell'assunzione, viene comunicata la sezione della *intranet* aziendale con i *link* del Modello e del Codice Etico mediante consegna della specifica informativa di cui si chiede l'accettazione.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il Modello e i suoi allegati.

4.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni

Ai soggetti esterni alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite - da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi e con il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza - apposite informative sulle politiche, sui protocolli e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello ed al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, sono inserite, nella documentazione contrattuale, specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo sia idonee sanzioni di carattere disciplinare sia di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario, in quanto il Modello e i protocolli/ procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato giuridicamente perseguibile.

Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (come specificato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo documento), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

5.2 Le funzioni del Sistema Disciplinare

La mancata osservanza del Modello, comprensivo di tutte le sue componenti e/o del Codice Etico, configura, nel rispetto delle caratteristiche di *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, una violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società. Pertanto, la Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di RC ADVISORY ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito il presente Sistema Disciplinare, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni delle prescrizioni del Modello, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica ed i principi e le esigenze del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione delle prescrizioni del Modello, comprensivo di tutte le sue componenti e/o del Codice Etico, darà impulso al procedimento disciplinare, nel rispetto delle caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico, e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

5.3 I destinatari del sistema disciplinare

Le previsioni del presente Sistema Disciplinare si rivolgono, in particolare, a tutti i Destinatari del Modello ovvero a coloro che rivestono – nell'ambito dell'organizzazione societaria - il ruolo di soggetti "apicali" o di "sottoposti" (secondo la definizione contenuta nell'art. 5 d.lgs. 231/01) nonché a tutti coloro che – in qualità di Soggetti Terzi – agiscono su mandato o per conto della Società e che abbiano rapporti contrattuali con la Società che per tale motivo sono tenuti a rispettarne i principi generali di comportamento.

In particolare, sono da considerarsi Destinatari del presente Sistema Disciplinare – con le specificità ivi previste - tutti quei soggetti che collaborano a vario titolo con RC ADVISORY e, segnatamente:

- i componenti degli Organi sociali (Amministratori);
- i lavoratori dipendenti, legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché ogni altro soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale";
- i lavoratori para-subordinati, collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, ecc.

5.4 Le condotte rilevanti

Rappresentano condotte oggetto di sanzione i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di RC ADVISORY, e segnatamente in violazione delle prescrizioni nel Modello e nei Protocolli, nelle Procedure ivi richiamate e nel Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

Per garantire il rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via esemplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

- violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività indicate come "a rischio 231", violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività a rischio 231 indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto I se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinano un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;
- violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto dal Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto contrattuale.

5.5 Le Sanzioni

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;

b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

c) comportamenti che integrano atti di discriminazione e di ritorsione nei confronti di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

d) Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono adottate nel rispetto normative vigenti in materia e, laddove applicabile, delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva di volta in volta applicabile e dall'art. 7 Legge 300/70 e sono commisurate alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa.

In ogni caso il tipo e l'entità della sanzione applicata deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della violazione contestata.

In generale avranno rilievo:

- la tipologia dell'illecito compiuto anche in considerazione della gravità dello stesso così come elencato, in via meramente semplificativa e non esaustiva, nel precedente paragrafo 3.3;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta;
- la gravità della condotta;
- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- il ruolo rivestito dal destinatario;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare quali ad esempio l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato nel rispetto della sanzione prevista per la violazione più grave;
- il comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento al ravvedimento operoso;
- le circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in alcun modo il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Con riguardo ai dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti:

1. a chi redige, o concorre a redigere, anche con condotte omissive, documentazione falsa, qualora si tratti di documentazione prevista dal presente Modello o dai protocolli che ne costituiscono attuazione, si applica, a seconda della gravità della violazione, il richiamo verbale o la sanzione pecuniaria. Tale sanzione viene applicata altresì nei casi in cui si verifichino una inosservanza colposa della normativa in materia di *whistleblowing*, ad esempio nel caso in cui un dipendente effettui una o più segnalazioni che si rivelano false e prive di fondamento nei confronti di un altro soggetto o qualora un dipendente tenti di violare le norme in materia di tutela del segnalante.
2. a chi compie la violazione o l'elusione del sistema di controllo attuato in osservanza del Modello, mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alle procedure, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, ovvero realizza altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione;
3. nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli si applica il licenziamento.

L'entità delle sanzioni di cui a precedenti numeri da 1 a 3 corrisponde a quelle previste nel contratto collettivo applicabile e vigente al momento del fatto.

5.7 Misure nei confronti dei dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, nei casi di violazione delle regole del presente Modello e in ragione della gravità di dette violazioni, si applicano le sanzioni più idonee conformemente a quanto previsto per legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, sino alla misura del licenziamento, nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia.

Talune sanzioni disciplinari, in base alla gravosità dell'atto compiuto, sono inoltre previste nel caso in cui i dipendenti non rispettino gli obblighi previsti in materia di Whistleblowing, ad esempio, nei casi in cui un dipendente effettui, all' interno dell'ambito lavorativo e con dolo, una segnalazione di illecito nei confronti di un altro soggetto che successivamente si riveli falsa ed infondata.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.8 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Con riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione, nel caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, che procederà ai sensi di legge ad

assumere le iniziative più opportune e adeguate in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea dei Soci.

5.9 Sanzioni nei confronti di soggetti terzi

Con riguardo ai consulenti, collaboratori, e comunque alle persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati, le violazioni del Modello e dei principi etico-comportamentali adottati dalla Società, agli stessi applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO

6.1 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa a tale Organo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

6.2 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Le modificazioni ed integrazioni dei principi di riferimento contenuti nel Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza del Modello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello e dei suoi allegati potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire ad uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.