RED.ORO METALLI PREZIOSI S.r.l.

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

Indice

1 ADOZIONE 3
2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 4
2.1 Inquadramento generale del D.lgs. 231/2001 4
2.2 Autori del reato. 5
2.3 Reati presupposto. 5
2.4 Apparato sanzionatorio 6
2.5 Tentativo 8
2.6 Vicende modificative dell'ente 8
2.7 Reati commessi all'estero 10
2.8 Procedimento di accertamento dell'illecito 10
2.9 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione 11
2.10 Codici di comportamento (linee guida) 12
2.11 Sindacato di idoneità 13
3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE 13
3.1 Oggetto sociale 13
3.2 Modello di governance ed organigramma 14
3.3 Codice Etico 15
4 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 16
4.1 Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 16
4.2 Il Progetto per la definizione del Modello 17
4.3 La struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo 18
5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 20
5.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza 20
5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 23
5.3 Flussi informativi obbligatori e periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 25
5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni 25
5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 25
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 26
6.1 Premessa 26
6.2 Dipendenti 27
6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società 28
6.4 Organismo di Vigilanza 28
6.5 Altri destinatari 29
7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO 29
7.1 Verifiche e controlli sul Modello 29
7.2 Aggiornamento e adeguamento 29

1 ADOZIONE

Il presente documento è stato integralmente letto ed approvato dall'amministratore unico di RED.ORO METALLI PREZIOSI S.r.l.

La sua entrata in vigore è contestuale all'adozione della delibera di adozione.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet www.creditoro.it

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

2.1 Inquadramento generale del D.lgs. 231/2001

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "D.lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), adottato in attuazione della delega conferita al Governo dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. n. 231/2001 trae origine da alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia, le quali impongono agli Stati membri di prevedere forme di responsabilità in capo agli enti collettivi per determinate fattispecie di reato.

In base al sistema introdotto dal Decreto, le società possono essere ritenute responsabili per specifici reati commessi o tentati, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono funzioni di vertice (i c.d. soggetti "in posizione apicale") ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e si affianca a quest'ultima.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di determinate condotte illecite, il patrimonio dell'ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, prima dell'entrata in vigore del Decreto, non subivano conseguenze dirette in relazione a reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha profondamente innovato l'ordinamento giuridico italiano, introducendo la possibilità di applicare direttamente alle società sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva per reati imputabili a soggetti funzionalmente legati all'ente ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa introdotta, la Relazione illustrativa al Decreto evidenzia la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia". Si tratta, infatti, di una forma di responsabilità qualificata come "amministrativa", in ossequio all'art. 27, primo comma, della Costituzione, ma caratterizzata da numerosi profili di contatto con la responsabilità penale.

In tale prospettiva, assumono particolare rilievo gli artt. 2, 8 e 34 del D.lgs. n. 231/2001: il primo ribadisce il principio di legalità; il secondo sancisce l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica; il terzo prevede che l'accertamento dell'illecito avvenga nell'ambito di un procedimento penale, con applicazione delle relative garanzie. Deve inoltre considerarsi il carattere afflittivo delle sanzioni previste a carico dell'ente.

La responsabilità amministrativa sorge quando il reato è commesso nell'interesse dell'ente, ossia con l'intento di arrecare un beneficio allo stesso, ovvero quando l'ente abbia comunque tratto dalla condotta illecita un vantaggio, anche indiretto, economico o di altra natura, pur in assenza di un fine esclusivo di beneficio.

Tale responsabilità è tuttavia esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Detti modelli possono essere elaborati anche sulla base di codici di comportamento (linee guida) predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, tra cui Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

In ogni caso, la responsabilità dell'ente è esclusa qualora i soggetti apicali o i soggetti sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Autori del reato.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, la società risponde dei reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti "in posizione apicale"), ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione), ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001.

Resta fermo che, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001), la società non risponde qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3 Reati presupposto.

Ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per i reati espressamente previsti dal Decreto, qualora commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati di cui all'art. 5, comma 1, ovvero nei casi di specifiche disposizioni normative che richiamano il Decreto, come previsto, ad esempio, dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146.

Le fattispecie possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/01);
- reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/01);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/01);
- mutilazioni di organi genitali (art. 25-quater.1 D.lgs. 231/01);
- abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/01);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006);
- reati in materia di salute e sicurezza (art. 25-septies D.lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs.231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs.231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs.231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies D.lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/01);
- reati in materia ambientale (art. 25-undecies D.lgs. 231/01);
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/01);
- reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini (art. 12 L. 9/2013);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25-sexiedecies D.lgs. 231/01);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/01);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio (art. 25-duodevicies D.lgs. 231/01);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2 D.lgs. 231/01).

Le categorie di reati sopra elencate sono suscettibili di ulteriori ampliamenti, in considerazione della costante evoluzione normativa volta ad estendere l'ambito di applicazione del D.lgs. n. 231/2001, anche in attuazione di obblighi di fonte internazionale e comunitaria.

2.4 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D.lgs. n. 231/2001 prevedono, a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o del tentativo di commissione dei reati presupposto, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, eventualmente accompagnata dal sequestro conservativo in sede cautelare;

- **sanzioni interdittive**, applicabili anche in via cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Le sanzioni interdittive possono consistere, in particolare, in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di prestazioni di pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, nonché eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca, anche nella forma del sequestro preventivo in sede cautelare;
- pubblicazione della sentenza, nei casi di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale mediante un sistema basato su quote, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, ciascuna di importo compreso tra un minimo di euro 258,22 e un massimo di euro 1.549,37.

Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina:

a) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

b) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e a condizione che ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- l'ente ha tratto dalla commissione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole misure a prevenire illeciti della medesima specie di quello commesso e, se necessario, può disporne l'applicazione congiunta, ai sensi dell'art. 14, commi 1 e 3, del D.lgs. n. 231/2001.

Nei casi più gravi, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva. È inoltre prevista, in alternativa all'irrogazione della sanzione, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente mediante un commissario nominato dal giudice, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001.

2.5 Tentativo

Nei casi di commissione dei delitti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie, con riferimento all'importo, e le sanzioni interdittive, con riferimento alla durata, sono ridotte da un terzo alla metà.

Non si applicano sanzioni qualora l'ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. n. 231/2001.

2.6 Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche con riferimento alle vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione di azienda.

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001, l'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria grava sull'ente con il proprio patrimonio o con il fondo comune. La nozione di patrimonio si riferisce alle società e agli enti dotati di personalità giuridica, mentre quella di fondo comune riguarda le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D.lgs. n. 231/2001 regolano gli effetti delle operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'ente, bilanciando due esigenze contrapposte:

- evitare che tali operazioni possano essere utilizzate come strumenti elusivi della responsabilità amministrativa;
- non penalizzare operazioni di riorganizzazione prive di finalità elusive.

In tale prospettiva, la Relazione illustrativa al Decreto chiarisce che "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

Trasformazione. In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto, trattandosi di un mero mutamento del tipo societario che non comporta l'estinzione del soggetto giuridico originario.

Fusione. In caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante risponde dei reati per i quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione, ai sensi dell'art. 29 del D.lgs. n. 231/2001.

Scissione. Ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 231/2001, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data di efficacia della scissione.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale sia parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi prima della scissione, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito a ciascun ente. Tale limite non opera nei confronti degli enti beneficiari ai quali sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Le sanzioni interdittive relative a reati commessi anteriormente alla scissione si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo di attività nel cui ambito il reato è stato realizzato.

L'art. 31 del D.lgs. n. 231/2001 detta disposizioni comuni in materia di fusione e scissione, prevedendo che, qualora tali operazioni intervengano prima della conclusione del giudizio, il giudice debba determinare la sanzione pecuniaria facendo riferimento, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del Decreto, alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile.

In presenza di una sanzione interdittiva, l'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione può richiedere la conversione della stessa in sanzione pecuniaria, purché siano congiuntamente soddisfatte le seguenti condizioni:

- eliminazione della colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato;
- risarcimento del danno e messa a disposizione, ai fini della confisca, del profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte agli enti partecipanti alla fusione o all'ente scisso al fine di configurare la reiterazione dell'illecito, ai sensi dell'art. 20 del Decreto, con riferimento ai reati successivamente commessi dall'ente risultante o beneficiario.

Cessione e conferimento di azienda. Per le fattispecie di cessione e conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.lgs. n. 231/2001). Il cessionario risponde in solido per il pagamento della sanzione pecuniaria irrogata al cedente, nel caso in cui il reato sia stato commesso nell'ambito dell'azienda ceduta, fermo restando:

- il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- il limite della responsabilità al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.

Le sanzioni interdittive applicate al cedente non si estendono, in ogni caso, al cessionario.

2.7 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per reati, previsti dallo stesso Decreto, commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 evidenzia l'esigenza di evitare che condotte illecite di frequente verificazione restino prive di sanzione, nonché di prevenire possibili fenomeni di elusione dell'intero impianto normativo.

La responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sussiste al ricorrere dei seguenti presupposti:

- il reato deve essere stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere esclusivamente nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale e, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, limitatamente ai reati per i quali la responsabilità dell'ente sia espressamente prevista da una disposizione di legge; nei casi in cui la punibilità della persona fisica sia subordinata alla richiesta del Ministro della Giustizia, il procedimento nei confronti dell'ente è possibile solo qualora tale richiesta sia formulata anche nei suoi confronti;
- ricorrendo i casi e le condizioni di cui alle citate disposizioni del codice penale, non deve procedere lo Stato nel cui territorio il fatto è stato commesso.

2.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità dell'ente per illecito amministrativo dipendente da reato è accertata nell'ambito di un procedimento penale.

In particolare, l'art. 36 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che la competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali tali illeciti dipendono e che, per il relativo procedimento di accertamento, si applicano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le norme processuali connesse ai reati presupposto.

In un'ottica di effettività, omogeneità ed economia processuale, il Decreto prevede altresì la regola della riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente deve, per quanto possibile, rimanere riunito a quello instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto, ai sensi dell'art. 38 del D.lgs. n. 231/2001. La medesima disposizione, al comma 2, individua tuttavia le ipotesi in cui è ammessa la trattazione separata dell'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio rappresentante legale, salvo il caso in cui quest'ultimo sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. In tale evenienza, nonché nei casi di mancata comparizione del rappresentante legale, l'ente è rappresentato dal difensore, ai sensi dell'art. 39, commi 1 e 4, del D.lgs. n. 231/2001.

2.9 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Un profilo centrale del D.lgs. n. 231/2001 è rappresentato dall'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde qualora dimostri che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In tale ipotesi, la responsabilità dell'ente è esclusa in quanto il reato non è riconducibile a una colpa organizzativa dello stesso.

Qualora, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza cui è tenuto, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, la violazione di tali obblighi è esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. n. 231/2001 definisce il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e gestione, prevedendo, all'art. 6, comma 2, che essi debbano, in relazione alla natura dell'attività svolta, all'estensione dei poteri delegati e ai rischi di commissione dei reati:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.lgs. 19 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni, ha integrato l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 introducendo il comma 2-bis, in forza del quale il Modello deve prevedere:

- canali di segnalazione interna conformi all'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023;
- il divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni delle misure di tutela previste.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. n. 231/2001 individua, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi, prevedendo:

- la verifica periodica del Modello e il suo eventuale aggiornamento in presenza di significative violazioni delle prescrizioni ovvero di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- l'adozione e l'effettiva applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.10 Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, nel rispetto delle esigenze indicate al comma 2 del medesimo articolo, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni in merito alla loro idoneità a prevenire i reati.

In attuazione di tale previsione normativa, Confindustria ha elaborato le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, le "Linee guida di Confindustria"), fornendo indicazioni metodologiche, tra l'altro, per:

- l'individuazione delle aree di rischio, intese come i settori e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- la progettazione di un sistema di controllo interno, mediante l'adozione di specifici protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni dell'ente;
- la definizione dei contenuti essenziali del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria raccomandano l'adozione di processi strutturati di risk assessment e risk management e individuano le seguenti fasi principali per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei relativi protocolli di controllo;
- adozione di strumenti generali di presidio, tra cui, in particolare, un Codice di Condotta e di Etica Aziendale con riferimento ai reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, nonché un

sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione dei requisiti, dei compiti, dei poteri e dei flussi informativi a esso riferiti.

Le Linee guida di Confindustria sono state trasmesse al Ministero della Giustizia, prima della loro diffusione, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001, affinché potesse formulare eventuali osservazioni entro il termine di trenta giorni previsto dalla norma.

L'ultima versione delle Linee guida di Confindustria è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 ed è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

La Società ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

2.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità dell'ente, demandato al giudice penale, si articola attraverso:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto della responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.

Il controllo giudiziale sull'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è effettuato secondo il criterio della c.d. *prognosi postuma*.

Tale giudizio deve essere formulato secondo una valutazione sostanzialmente *ex ante*, in base alla quale il giudice si colloca idealmente nella realtà aziendale esistente al momento della commissione dell'illecito, al fine di verificare la congruenza e l'adeguatezza del modello adottato. In altri termini, deve ritenersi idoneo a prevenire i reati il modello che, anteriormente alla commissione del fatto, potesse e dovesse essere considerato tale da azzerare o, quantomeno, ridurre in misura significativa e con ragionevole certezza il rischio di commissione del reato poi verificatosi.

3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

3.1 Oggetto sociale

RED.ORO METALLI PREZIOSI S.r.l. (di seguito, per brevità, anche "RED.ORO S.r.l." o "RED.ORO", nonché "Società" o "ente") è una società a responsabilità limitata, costituita nell'anno 2010, con sede legale in Torino, strada San Mauro n. 88, regolarmente iscritta al Registro delle imprese (codice fiscale e numero di iscrizione 10288450017; n. REA TO – 1120437; codice ATECO 46.72.2; PEC:

creditoro@pec.it).

La Società ha per oggetto l'esercizio dell'attività di commercio, all'ingrosso e al dettaglio, di oro, metalli preziosi, metalli non ferrosi e semilavorati. In particolare, svolge le seguenti attività:

a) acquisto di oro e argento attraverso i propri punti vendita, anche denominati "agenzie";
b) vendita dell'oro e dell'argento previamente acquistati a soggetti terzi, sia all'ingrosso sia al dettaglio;
c) vendita di oro da investimento;
d) vendita di diamanti e di altri gioielli, inclusi gli orologi;
e) restauro e riparazione di beni e manufatti preziosi.

Inoltre, a partire dal mese di marzo 2026, RED.ORO esercita le seguenti, ulteriori, attività:

- commercio al dettaglio di opere d'arte;
- commercio al dettaglio di antiquariato;
- commercio al dettaglio e all'ingrosso di automobili;

3.2 Modello di governance ed organigramma

La Società è partecipata da un unico socio, il Sig. Gabriele Moro (c.f. MROGRL88B11L219H), nato a Torino l'11 febbraio 1988, il quale riveste altresì la carica di amministratore unico e di legale rappresentante dell'ente.

RED.ORO S.r.l. è dotata di un revisore unico, nella persona del Dott. Gianni Raselli, nato a Valenza il 10 gennaio 1959.

La Società non appartiene ad alcun gruppo societario e non detiene partecipazioni in altre imprese.

RED.ORO S.r.l. dispone attualmente di 13 punti vendita (cd. *agenzie*), oltre a una sede amministrativa situata in Torino, via Ippolito Nievo n. 25.

Le agenzie sono ubicate nei seguenti comuni e indirizzi:

1. Torino, via Pietro Micca n. 20/D;
2. Torino, corso Grosseto n. 170/B;
3. Torino, strada San Mauro n. 88;
4. Cairo Montenotte, corso Dante Alighieri n. 44;
5. Castelnuovo Don Bosco, piazza Dante Alighieri n. 50;

6. Chivasso, viale Cavour n. 7/D;
7. Ciriè, via Lanzo n. 22;
8. Ivrea, corso Vercelli n. 16;
9. Lanzo Torinese, via Matteotti n. 12/B;
10. Rivarolo Canavese, via Trieste n. 28;
11. Pinerolo, via Saluzzo n. 29;
12. Chieri, via Roma n. 2;
13. San Mauro Torinese, via Roma n. 96.

RED.ORO S.r.l. riveste la qualifica di operatore professionale in oro ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 7 gennaio 2000, n. 7, nonché di operatore compro oro ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 92.

La Società risulta inoltre:

- iscritta al registro istituito presso l'OAM (Organismo Agenti e Mediatori);
- titolare di licenza ex art. 127 T.U.L.P.S., rilasciata dalla Questura di Torino, con estensione dell'operatività alle Province di Asti e di Savona;
- iscritta al portale Infostat-UIF della Banca d'Italia;
- in regolare rapporto con gli enti previdenziali e assicurativi competenti (INPS e INAIL).

L'ente è altresì iscritto al registro degli assegnatari dei marchi di identificazione dei metalli preziosi, tenuto presso la Camera di Commercio di Torino.

La Società non è in possesso di certificazioni di qualità e non risulta iscritta alla *white list* di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190.

Ulteriori elementi descrittivi della struttura e dell'operatività aziendale sono contenuti nel documento di Risk Assessment, cui si rinvia.

L'organigramma aziendale è allegato al presente Modello.

3.3 Codice Etico

Il Codice Etico definisce il quadro di riferimento dei valori e dei principi etici cui si ispira l'operato della Società e sul quale si fondano le decisioni e i comportamenti adottati, sia a livello individuale sia nell'ambito dell'organizzazione nel suo complesso.

Il Codice Etico individua i principi guida che devono essere osservati da tutti i dipendenti e collaboratori, al fine di orientarne il comportamento nelle diverse aree di attività e assicurare il rispetto delle norme di legge, nonché dei valori di correttezza, trasparenza e integrità.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce un obbligo per tutti i destinatari del Modello e rappresenta uno specifico adempimento connesso al rapporto di lavoro o di collaborazione instaurato con la Società.

4 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

4.1 Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001

RED.ORO S.r.l. è consapevole del valore che può derivare dall'adozione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati.

Il D.lgs. n. 231/2001 attribuisce, al ricorrere delle ulteriori condizioni previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, rilievo determinante all'adozione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, nella misura in cui essi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione o il tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Alla luce di tali previsioni, RED.ORO S.r.l. ha ritenuto opportuno predisporre un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello"), elaborato sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e calibrato sulle specifiche caratteristiche della propria realtà aziendale, in coerenza con il sistema di governance adottato e valorizzando i presidi di controllo già esistenti.

A tal fine, la Società ha avviato un articolato percorso di attività (di seguito, il "Progetto") finalizzato alla realizzazione del Modello, volto non solo a consentire il possibile beneficio dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche a rafforzare il sistema di corporate governance e a ridurre il rischio di commissione dei reati.

Il Modello è finalizzato alla predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, volto a ridurre il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro adeguata formalizzazione in procedure e protocolli.

Attraverso l'adozione del Modello, RED.ORO S.r.l. persegue in particolare le seguenti finalità:

- prevenire, per quanto possibile, la commissione di illeciti, anche di natura penale, mediante il costante presidio delle aree di attività a rischio, la formazione del personale e l'adozione di un sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello;
- sensibilizzare tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'interesse della Società (quali collaboratori esterni, fornitori e partner), affinché adottino comportamenti coerenti con i principi del Modello e tali da non esporre l'ente al rischio di commissione di reati;
- informare il personale e i soggetti esterni rilevanti in merito alle sanzioni amministrative applicabili alla Società in caso di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- garantire l'integrità dell'ente mediante l'adozione degli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001;
- migliorare l'efficacia, la trasparenza e la correttezza nella gestione delle attività aziendali.

4.2 Il Progetto per la definizione del Modello

La metodologia adottata per la realizzazione del Progetto è stata definita tenendo conto delle esigenze organizzative della Società e con l'obiettivo di garantire la qualità, la coerenza e l'efficacia dei risultati. In particolare, la metodologia ha riguardato l'organizzazione delle attività, la definizione delle modalità operative, la strutturazione del Progetto in fasi successive e l'attribuzione delle responsabilità tra le diverse funzioni aziendali coinvolte.

Il Progetto si è articolato nelle seguenti fasi principali:

Fase 1 – Mappatura delle attività sensibili

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (processi e attività c.d. *sensibili*).

Fase 2 – Analisi dei presidi di controllo

Analisi dei processi, delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo esistenti, con particolare riferimento ai controlli preventivi e agli altri presidi di compliance già in essere.

Fase 3 – Gap analysis

Valutazione delle eventuali carenze o criticità del sistema di controllo interno e individuazione degli aspetti che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati rilevanti.

Fase 4 – Predisposizione del Modello

Elaborazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato in tutte le sue componenti e definizione delle relative regole di funzionamento.

4.3 La struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce un insieme organico e coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con cui la stessa si rapporta con i soggetti esterni;
- disciplinano la gestione diligente di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o il tentativo di commissione, dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello si compone dei seguenti elementi essenziali:

- il processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- la previsione di protocolli o standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- il processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- l'Organismo di Vigilanza;
- i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi nei suoi confronti;
- il sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- il piano di formazione e comunicazione rivolto al personale dipendente e agli altri soggetti che operano nell'interesse della Società;
- i criteri di aggiornamento e di adeguamento del Modello;
- il Codice Etico e di Condotta.

I suddetti elementi sono formalizzati nei seguenti documenti:

1. Parte Generale
2. Parte Speciale;
3. Codice Etico e di Condotta (di seguito, anche "Codice Etico");
4. Sistema disciplinare;
5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, adottato autonomamente da quest'ultimo;
6. Procedura Whistleblowing.

Il documento denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001” si articola come segue:

1. **Parte Generale**, contenente una descrizione:
   - del quadro normativo di riferimento;
   - della realtà aziendale, del sistema di governance e dell’assetto organizzativo della Società;
   - delle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza, con indicazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
   - del piano di formazione e comunicazione volto a garantire la diffusione e la conoscenza del Modello;
   - dei criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

2. **Parte Speciale**, contenente una descrizione:
   - delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 considerate dalla Società in relazione alle proprie attività;
   - dei processi e delle attività sensibili, nonché dei relativi standard di controllo.

3. **Codice Etico**, che raccoglie i principi etici e i valori che costituiscono il fondamento della cultura aziendale e che devono ispirare le condotte e i comportamenti di tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, nell’interesse della Società, sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente.

   L’adozione del Codice Etico contribuisce a creare un corpus normativo interno coerente e integrato con il Modello, volto a prevenire comportamenti non conformi ai principi e alle direttive della Società.

4. **Sistema disciplinare,** che assolve a una pluralità di funzioni, tra cui:
   - funzione preventiva, in quanto la previsione di sanzioni specifiche e proporzionate costituisce un deterrente rispetto a comportamenti non conformi al Modello;
   - funzione repressiva, poiché consente di individuare e sanzionare i responsabili delle violazioni accertate;
   - funzione di rafforzamento del Modello, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale improntata all’etica e alla legalità;
   - funzione di gestione del rischio, in quanto l’applicazione delle sanzioni può evidenziare criticità del sistema e fornire indicazioni per il suo aggiornamento;
   - funzione di comunicazione interna ed esterna, manifestando l’impegno della Società nel prevenire e reprimere comportamenti illeciti.

5. **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**, adottato in piena autonomia dallo stesso, disciplina il funzionamento operativo dell'Organismo, con particolare riferimento alla programmazione delle attività, all'organizzazione interna e alle modalità di gestione delle risorse e della documentazione.

6. **Procedura Whistleblowing**, che disciplina le modalità di presentazione delle segnalazioni relative a violazioni, le linee guida per la gestione delle segnalazioni ricevute e le misure di tutela e protezione a favore dei segnalanti, dei facilitatori e delle persone correlate.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

5.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

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

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sulla sua osservanza da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza nella prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo, istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta pertanto un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che l'Organismo di Vigilanza sia caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti di autonomia e indipendenza richiedono l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, anche "OdV" o "Organismo"), di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività di natura gestionale, ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio. Tali requisiti

implicano altresì la previsione, nell'ambito del processo annuale di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che, nel caso di composizione mista o con la presenza di soggetti interni all'Organismo, non essendo esigibile una totale indipendenza dei componenti di provenienza interna rispetto all'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo deve essere valutato nella sua globalità.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il possesso di un adeguato bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche di carattere tecnico-specialistico, necessario per lo svolgimento efficace delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, quali le attività ispettive e consulenziali.

Il requisito della continuità di azione rende necessaria la presenza, nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza, di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha adottato una soluzione organizzativa che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla normativa, risulti idonea ad assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli demandati all'OdV, nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza sopra richiamati.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell'organo amministrativo, resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile.

La nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza è subordinata al possesso dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli attinenti alla specifica professionalità e competenza richieste per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, nonché all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla Società. L'organo amministrativo, in sede di nomina, deve pertanto dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione attestante l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da consentire l'esercizio di una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza o all'instaurazione del rapporto di consulenza o collaborazione con

lo stesso Organismo, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 o per altri delitti incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione, personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. 30 marzo 2000, n. 162, per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148, comma 4, del TUF.

Qualora uno dei suddetti motivi di ineleggibilità dovesse sopravvenire in capo a un soggetto nominato, lo stesso decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione delle funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, utilizzandone le rispettive competenze e professionalità. I predetti motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ai consulenti esterni eventualmente coinvolti nell'attività dell'Organismo.

In particolare, al momento del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione attestante:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di altre ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (quali, a titolo esemplificativo, conflitti di interesse o relazioni di parentela con componenti dell'organo amministrativo, soggetti apicali, sindaci o revisori);
- di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto possono avvenire esclusivamente per giusta causa, anche connessa a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante apposita delibera dell'organo amministrativo.

Costituiscono giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico, quali l'omessa redazione della relazione informativa semestrale, della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta o del programma di vigilanza;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6,

comma 1, lett. d), del D.lgs. n. 231/2001, risultante da sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta emessa nei confronti della Società;

- nel caso di componente interno, attribuzione di funzioni o responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo; in tali casi, ogni provvedimento organizzativo che lo riguardi deve essere portato alla presa d'atto dell'amministratore unico;
- nel caso di componente esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità tali da comprometterne l'indipendenza e l'autonomia;
- venir meno anche di uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Ogni decisione relativa alla revoca, sostituzione o sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza dell'organo amministrativo.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è infatti strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare né sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

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

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e a tutte le funzioni della Società. Tali poteri devono essere esercitati al fine di svolgere in modo efficace e tempestivo le funzioni previste dal Modello e dalle relative norme di attuazione.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento, anche mediante l'adozione di un regolamento interno che preveda, tra l'altro, la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, nonché la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello, sia con riferimento alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001, sia in relazione alla capacità dello stesso di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di verifica, di carattere continuativo, con frequenza e modalità predeterminate dal Programma delle attività di vigilanza, nonché controlli a sorpresa, in considerazione dei settori di intervento, delle tipologie di attività e dei relativi punti critici, al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;

- accedere liberamente a qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente; qualora venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti e l'Organismo non concordi con la motivazione addotta, esso può attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di ottemperare a tali richieste deve essere espressamente previsto nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente proposte di aggiornamento e adeguamento da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare eventuali scostamenti comportamentali emersi dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni, procedendo secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali, instaurando anche controlli sulla frequenza della partecipazione;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna idoneo a consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza; tale previsione, idonea a garantire il pieno ed efficace esercizio delle funzioni dell'Organismo, deve essere approvata dall'organo amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa qualora ciò sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, dandone tempestiva informativa all'organo amministrativo;
- segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle funzioni presenti in Società, in virtù delle rispettive competenze, anche mediante la costituzione di una segreteria tecnica.

5.3 Flussi informativi obbligatori e periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti o eventi dai quali emerga una situazione idonea a determinare una violazione, anche solo potenziale, del Modello o che, più in generale, risulti rilevante ai fini del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna, volto a consentire la trasmissione e la raccolta di informazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. In tal senso, l'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto prevede, al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti attribuiti all'Organismo, un obbligo di informazione nei suoi confronti da parte dei destinatari del Modello.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, nonché fatti, ordinari o straordinari, rilevanti ai fini della sua attuazione ed efficacia.

Tale obbligo informativo grava su tutti i soggetti che operano nell'interesse della Società, ivi compresi l'amministratore, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i fornitori, qualora, nello svolgimento delle rispettive attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

La Società, in adempimento del D.lgs. 24/2023, ha inoltre adottato un canale di segnalazione interna, disciplinato nella whistleblowing policy aziendale.

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report o relazione prevista dal Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, informatico o cartaceo, per un periodo non inferiore a dieci anni.

Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza può prevedere disposizioni di maggior dettaglio in merito alle modalità di raccolta e conservazione delle informazioni.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Sono previste distinte linee di reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza. In particolare:

- su base periodica, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'organo amministrativo relazioni informative relative alle attività svolte, in corso di svolgimento e da svolgersi, nonché ogni

ulteriore informazione ritenuta opportuna al fine di garantire la piena osservanza del Modello;

- immediatamente, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'organo amministrativo una comunicazione in caso di situazioni straordinarie che richiedano l'adozione di iniziative tempestive, quali, a titolo esemplificativo, significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, rilevanti modificazioni dell'assetto organizzativo della Società o segnalazioni ricevute di carattere urgente;
- su base annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta all'organo amministrativo una relazione riferita all'anno solare precedente, nella quale:
  - sono riepilogate le attività svolte nel corso dell'anno;
  - è formulata una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
  - sono descritte le procedure disciplinari avviate e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società.

Restano ferme le ulteriori attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza previste dal Sistema disciplinare e, in particolare, il compito di redigere e trasmettere all'organo amministrativo le relazioni concernenti le violazioni riscontrate del Modello.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

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

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

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, nonché, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

La Società intende, in particolare:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle c.d. "aree sensibili",

la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;

- informare tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire l'assoluta intolleranza nei confronti di comportamenti illeciti di alcun tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali condotte, anche laddove la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie ai principi etici cui la stessa intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata in funzione dei destinatari cui si rivolge ma è, in ogni caso, improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali.

Le versioni aggiornate della presente Parte Generale e del Codice Etico e di Condotta sono in ogni caso pubblicate sul sito internet ufficiale della Società e/o del Gruppo (www.creditoro.it). La Società potrà inoltre trasmettere ai destinatari i documenti del Modello e specifiche informative mediante posta elettronica.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello, con particolare riferimento al Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere svolta la propria attività.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello con un grado di approfondimento differenziato in funzione della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai nuovi assunti viene consegnata copia, cartacea o telematica, di tutti i documenti che compongono il

Modello (Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale, Sistema Disciplinare, whistleblowing policy); agli stessi è inoltre richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e osservanza del Codice Etico.

Ciascun dipendente può richiedere, in qualunque momento, copia di uno o più documenti del Modello (Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale, Sistema Disciplinare, whistleblowing policy).

Sono altresì garantiti a tutti i dipendenti:

- un corso di formazione iniziale;
- corsi di aggiornamento periodici;
- specifici interventi formativi in materia di Modello, destinati ai soggetti che, a vario titolo, risultano coinvolti nei processi e nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono svolgersi anche a distanza, mediante l'utilizzo di strumenti informatici (videoconferenza, e-learning, staff meeting, ecc.).

Al termine dell'evento formativo, i partecipanti sono tenuti a compilare un apposito questionario, attestando l'avvenuta ricezione dei contenuti e la partecipazione al corso. La compilazione e l'invio del questionario valgono quale dichiarazione di conoscenza e osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo in merito a eventuali modifiche del Modello, nonché a rilevanti cambiamenti procedurali, normativi o organizzativi.

6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica conferita; agli stessi è altresì richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione sono adottati per aggiornarli in merito a eventuali modifiche del Modello, nonché a rilevanti cambiamenti procedurali, normativi o organizzativi.

6.4 Organismo di Vigilanza

Ai membri dell'Organismo di Vigilanza è riservata una specifica attività di formazione e informazione, anche con riferimento a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società. È inoltre facoltà dell'Organismo di Vigilanza partecipare a tutte le sessioni formative organizzate dalla Società.

6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione regolati contrattualmente (quali, a titolo esemplificativo, fornitori, consulenti e collaboratori autonomi), con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società valuta l'opportunità di organizzare sessioni formative dedicate.

La Società può inoltre richiedere ai soggetti terzi il rilascio di una dichiarazione di impegno al rispetto del Modello, nonché, sulla base di quanto previsto nella Parte Speciale, specifiche dichiarazioni attestanti il possesso dei requisiti di legge e di affidabilità.

7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza periodica, un programma di vigilanza mediante il quale pianifica, in via generale, le proprie attività, prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società dotate di specifiche competenze nei settori aziendali oggetto di controllo, sia, con riferimento all'esecuzione di attività tecniche, di consulenti esterni. In tali ipotesi, i consulenti sono tenuti a riferire i risultati del proprio operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e delle ispezioni, i più ampi poteri, al fine di consentire lo svolgimento efficace dei compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento e adeguamento

L'organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività

d'impresa;

- modifiche normative;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sulla sua efficacia;
- individuazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche in connessione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari del Modello o, più in generale, gravi violazioni del Modello stesso.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvede senza indugio a renderle operative e a curarne la corretta comunicazione all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'organo amministrativo.