

ADVICE GROUP


S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. n. 231/2001

Parte Generale


REGISTRAZIONE AGGIORNAMENTI		
Rev.	Natura della modifica	
00	Prima emissione	
01	Aggiornamento nuovi reati 2020	
02	Aggiornamento nuovi reati 2022	
APPROVAZIONE		
Rev.		Data
00	Approvato dal Consiglio di Amministrazione	16/12/2019
01	Approvato dal Consiglio di Amministrazione	29/12/2020
02	Approvato dal Consiglio di Amministrazione	15/12/2023
03		

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico delle Società e degli Enti.	4
1.2 L'adozione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità della Società.	6
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE, OGGETTO SOCIALE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ADVICE GROUP S.p.A.	8
2.1 La Società Advice Group S.p.A.	8
2.2 Gli strumenti organizzativi e gestionali integrati.....	10
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA ADVICE GROUP S.p.A.....	12
3.1 L'iter progettuale per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Advice Group S.p.A.....	12
3.2 La definizione dei principi di controllo applicabili.....	14
3.3 I destinatari del Modello	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1 L'Organismo di Vigilanza della Advice Group S.p.A: requisiti	16
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	18
4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza.....	20
4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.5 Gli obblighi di reporting dell'Organismo di Vigilanza.	21
4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi verso l'Organismo	21
4.7 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 della Advice Group S.p.A. – Whistleblowing.....	22
4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
5.1 Principi generali	27
5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	28
5.2.1. Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del modello da parte dei lavoratori dipendenti	30
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	31
5.3.1 Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di un dirigente	33
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori ed istruttoria in caso di violazione del Modello	34
5.5 Misure nei confronti dei sindaci e dei componenti dell'organismo di vigilanza - istruttoria in caso di violazione del Modello.....	35

5.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, fornitori, partner etc	37
6. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	38
6.1 Comunicazione verso Soggetti terzi (agenti, consulenti, fornitori ed altri collaboratori esterni).....	39
7. CRITERI DI REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	40
ALLEGATI	40
1. Catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001.....	40
2. Modulo segnalazione fatti illeciti – whistleblowing ed informativa privacy	Errore. Il segnalibro non è definito.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico delle Società e degli Enti.


Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “apicali”, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società (art. 5 del Decreto). La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Quanto alla tipologia di reati-fonte della responsabilità amministrativa a carico degli Enti, gli artt. 24 e 25 del Decreto prevedono alcune fattispecie di reato (che vengono compiutamente elencate nell’Allegato n. 1 “*Catalogo dei reati presupposto*”, da intendersi come parte integrante del presente Modello Organizzativo), delle quali ci si limita a richiamarne le categorie:

- **art. 23** “Inosservanza delle sanzioni interdittive ex D. lgs 231/01;
- **art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni

pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;

- **art. 24-bis:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 24-ter:** Delitti di criminalità organizzata;
- **art. 25:** art. 25: “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio”;
- **art. 25-bis:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **art. 25-bis.1:** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **art. 25-ter:** Reati societari, corruzione privata e istigazione;
- **art.25-quater:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **art. 25-quater.1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **art. 25-quinquies:** Delitti contro la personalità individuale e caporalato;
- **art. 25-sexies:** Abusi di mercato;
- **art. 25-septies:** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **art. 25-octies:** Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio ed art. 25 octies.1;
- **art. 25-novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **art. 25-decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **art. 25-undecies:** Reati ambientali;
- **art. 25-duodecies:** Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **art. 25-terdecies:** razzismo e xenofobia;
- **art. 25-quaterdecies:** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **art. 25 quinquiesdecies:** Reati Tributari di cui alla l. n. 157/2019, così come modificato dal D. lgs 75/2020;
- **Art. 25-sexiesdecies:** (contrabbando ai sensi del DPR 43/1973 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale”.
- **Art. 25-septiesdecies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale ed Art. 25- duodevicies** (Riciclaggio di beni culturali; Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

E' poi prevista la responsabilità degli enti per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 291 quater T.U. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all'art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l'immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transazionali (la cui definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel "catalogo dei reati-presupposto"). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01.


1.2 L'adozione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità della Società.

L'articolo 6 del Decreto prevede che la Società possa andare esente dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora sia in grado di dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.


Il Decreto prevede, inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli Organizzativi, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- adottare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o eterodiretti, di presentare, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello231 della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e vi deve essere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante);
- prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di colui che:
 - viola le misure di tutela del segnalante (quali il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione);
 - effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Lo stesso Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia per la relativa approvazione.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE, OGGETTO SOCIALE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ADVICE GROUP S.p.A.

2.1 La Società Advice Group S.p.A.


La Società Advice Group S.p.A. ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale con un Consiglio di Amministrazione composto da n. 6 consiglieri in carica, un Collegio Sindacale. La revisione contabile è affidata a primaria Società di revisione.

La società ha come oggetto sociale

- l'attività di comunicazione, marketing, field marketing, promozione, pubblicità, eventi e convegni, indagini di mercato, conferenze e incentive aziendali, direttamente e/o indirettamente, sia in Italia che all'estero, di beni, informazioni e servizi con l'utilizzo e l'impiego di qualunque mezzo e strumento e attraverso qualsiasi modalità di trasporto, trasmissione, veicolazione, compresi in particolare le reti informatiche, circuiti telematici interattivi virtuali ed ogni altro mezzo atto allo scopo;
- l'ideazione grafica pubblicitaria, le consulenze grafiche in campo pubblicitario, lo sviluppo e la produzione di bozzetti, illustrazioni e personaggi, l'ideazione e lo sviluppo di loghi e packaging, la realizzazione di servizi fotografici e l'organizzazione di piani di produzione e pianificazione del materiale progettato, la realizzazione, in proprio o tramite terzi, di pubblicazioni e volantini a carattere pubblicitario, nonché la loro distribuzione;
- lo studio, l'analisi, la realizzazione, la gestione, lo sviluppo e la commercializzazione di sistemi informatici, siti web e portali, programmi software in genere, la consulenza informatica a terzi in genere ed in particolare la consulenza aziendale per i metodi di trattamento dell'informazione.

La Società inoltre può svolgere anche le seguenti attività:


- l'organizzazione e la gestione di corsi formativi per i terzi in genere ed in particolare per i dipendenti ed il management di aziende, di enti pubblici e privati e di ogni altro organo;
- la redazione di materiale didattico ed informativo;
- l'organizzazione di soggiorni, viaggi e crociere per via terrestre, marittima ed aerea, con o senza vendita diretta;
- la vendita di soggiorni, viaggi e crociere organizzati da terzi;
- l'organizzazione di escursioni individuali o collettive;
- la gestione operativa e la direzione amministrativa di agenzie di viaggi, centri commerciali e/o direzionali, alberghieri e turistici, con la fornitura di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

tutti i servizi a ciò correlati, compresa la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, nonché l'esercizio di alberghi, bar e ristoranti in genere e di servizi operativi quali a titolo di esempio: call center, sala riunioni, tele-marketing, elaborazione di dati, pratiche amministrative;

- l'effettuazione di consulenze tecniche in tutte le sue forme e/o settori, la progettazione e lo studio di piani commerciali ed industriali, rivolta a persone fisiche o giuridiche, ad enti pubblici e privati di qualsiasi genere relativi a: organizzazione sociologica del lavoro; gestione, selezione, formazione, sviluppo, sistemi di valutazione, pianificazione e motivazione delle risorse umane; ricerca e selezione di personale; corsi e formazione professionale e specialistica; progettazione di sistemi informativi, ed elaborazione di dati ed informazioni; pianificazione e programmazione aziendale; metodi direzionali; marketing ed attività comunicazionali;
- la gestione di aziende e/o rami di azienda, di strutture in franchising, anche tramite la loro concessione in affitto contestuale alla assistenza tecnica ed operativa realizzata nei loro confronti;
- l'acquisto, gestione e rivendita di beni immobili ed il loro miglioramento, nonché l'effettuazione di servizi tecnici ed amministrativi finalizzati alla gestione di immobili privati e pubblici, con espressa esclusione dell'attività di amministrazione di condominio;
- la commercializzazione e distribuzione all'ingrosso e al dettaglio, in proprio e per conto altrui, anche per il tramite di reti telematiche e di telecomunicazione e per corrispondenza, di beni e/o servizi appartenenti a tutte le categorie merceologiche, di genere alimentari e non alimentari;
- l'assunzione e concessione di mandati di agenzia e rappresentanza commerciale, con o senza deposito, nonché l'agire in qualità di concessionaria e/o commissionaria;
- l'assunzione di partecipazioni, sia in Italia che all'estero, in società o imprese finanziarie, commerciali, industriali ed immobiliari.

Infine, la Società potrà, infine, come attività non prevalente e non ai fini del collocamento nei confronti del pubblico, compiere operazioni finanziarie al fine di realizzare le attività costituenti l'oggetto sociale, con esclusione tassativa delle attività riservate o vietate dalla legge vigente pro tempore in materia (è espressamente esclusa dall'attività sociale la raccolta del risparmio tra il pubblico e l'acquisto e la vendita mediante offerta al pubblico di strumenti finanziari disciplinati dal TUF (d. lgs. 24/02/1998 n. 58), nonché l'esercizio nei confronti del pubblico delle attività di assunzione di partecipazioni, di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, di prestazioni di servizi di pagamento e di


	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

intermediazione in cambi ed ogni altra attività di cui all'art. 106 TUB. (d. lgs. 01/09/1993 n. 385).

2.2 Gli strumenti organizzativi e gestionali integrati

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono pertanto essere così riassunti:

- ***Lo Statuto*** della Società 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.
- ***il Codice etico*** costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa. Il Codice attesta la volontà e l'impegno sia formale che sostanziale della Advice Group S.p.A. di prevenire comportamenti illeciti.
- ***L'organigramma della struttura ed il sistema di deleghe dei poteri.*** La Società ha definito un sistema di deleghe e procure tenendo conto della struttura organizzativa ed attribuendo formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale. La struttura gerarchica ed organizzativa interna è ben rappresentata dall'organigramma nominativo vigente, nonché dalle procedure aziendali che individuano formalmente le responsabilità tra le funzioni che - secondo le diverse competenze - eseguono decidono ovvero verificano i diversi processi aziendali. La Società ha provveduto - al fine di migliorare continuamente la propria organizzazione interna - a formalizzare ruoli, responsabilità e competenze identificando il contributo di ogni funzione nei processi aziendali nelle procedure gestionali, nei flussi di processo e nelle job description.
- ***Il sistema di gestione della salute, sicurezza ed igiene sul lavoro***
La Società ha implementato e mantiene aggiornato un sistema di procedure aziendali per la gestione del sistema sicurezza secondo le procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese in ottemperanza all'art. 30 comma 5 bis D. lgs 81/2008.
- ***Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR (reg. UE 679/2016) ed il sistema di gestione della sicurezza delle informazioni***

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

La Società, in considerazione delle attività svolte, ha provveduto a nominare un D.P.O. in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016, ha identificato una funzione aziendale interna quale Responsabile privacy, ha predisposto specifiche procedure per la gestione degli adempimenti privacy (ad es. per la gestione dei data breach) ed infine sono stati identificati e nominati gli ADS (amministratori di sistema) e gli incaricati (interni ed esterni) al trattamento dei dati.

La Società, inoltre, in conformità alle nuove Linee Guida per l'implementazione di Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01 ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza dell'Informazione (SGSI) conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2013 e specifiche misure di controllo preventivo per il seguente campo applicativo:


Sistema di gestione sicurezza delle informazioni per Progettazione ed erogazione di servizi di behavioural marketing su piattaforma proprietaria: loyalty, digital promotion, data collection & analysis, business intelligence, data strategy, marketing automation, CRM data enrichment, gamification, edutainment, contest management, rewards management

Tali misure sono espressamente finalizzate ad eliminare ovvero a ridurre, entro una soglia accettabile di rischio (rischio residuo), il rischio di commissione di reati informatici previsti dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/01.

- ***Il sistema di gestione della qualità adeguato alla norma ISO 9001:2015*** La Società ha formalmente adottato sistema di gestione della qualità conforme ai requisiti ISO 9001:2015 per le seguenti attività in perimetro: Progettazione ed erogazione di servizi di progress marketing su piattaforma proprietaria: loyalty, digital promotion, data collection & analysis, business intelligence, data strategy, marketing automation, CRM data enrichment, rewards management.

L'insieme dei documenti del sistema qualità è, infine, elencato nel documento riepilogativo F-ALL-00. Ad integrazione dei documenti su elencati, l'azienda applica e tiene sotto controllo, attraverso il documento riepilogativo DOES, dei documenti di origine esterna, rappresentati in particolare dalla normativa di riferimento.

L'insieme degli strumenti di *governance* della Società di cui sopra integrati con le previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate, attuate e controllate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA ADVICE GROUP S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per raggiungere l'obiettivo di definire un complesso di regole, principi di comportamento e di protocolli che rispondano ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/01 sia nella fase di prevenzione dei reati che in quella del controllo in merito all'efficace attuazione del sistema e dell'eventuale irrogazione di sanzioni per reprimere comportamenti illeciti.

Advice Group S.p.A., pertanto, ha seguito un percorso di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo, con la collaborazione di consulenti esterni, finalizzato all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione in conformità alle indicazioni di cui al D. Lgs. 231/2001. L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per la Società oltre che uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 un elemento strategico per il miglioramento costante del sistema di *governance* di una organizzazione che mira ad espandersi ed evolversi in linea con il business.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono di competenza e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.


3.1 L'iter progettuale per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Advice Group S.p.A.

Il presente Modello tiene conto delle "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001*" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate a luglio 2014 e di tutte le *best practice* di riferimento applicabili alla realtà aziendale. Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolano nelle seguenti fasi:

- 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 (anche attraverso l'analisi delle potenziali modalità attuative dei reati rilevanti);
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- esistenza di procedure aziendali formalizzate, anche informatiche;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento;
- individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione);
- obblighi di informazione da e verso l’Organismo di Vigilanza.

Il percorso seguito da Advice Group S.p.A per la predisposizione del presente Modello, ha rispettato le fasi metodologiche previste dalle Linee Guida citate, che possono essere così sinteticamente riassunte:


Prima fase: identificazione delle attività sensibili ex D. lgs 231/01

Il primo obiettivo del progetto è stata l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e l’individuazione dei responsabili aziendali (cd. “key officer”) con una conoscenza approfondita dei processi e dei meccanismi di controllo in essere alla data dello start-up.

L’analisi è stata condotta sulla base di specifiche interviste con i responsabili di funzione individuati - al fine di identificare concretamente e “sul campo” le attività sensibili e di comprenderne la reale regolamentazione ed i controlli in essere - sia attraverso l’esame della principale documentazione aziendale (atti sociali, deleghe conferite, organigrammi, procedure gestionali, mansionari, documentazione relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ecc.).

Il risultato raggiunto è descritto nel documento “Mappatura delle aree di rischio” ove vengono identificate le attività sensibili ed analizzati, per ogni singola attività sensibile rilevata:

- le fasi regolatorie principali dell’attività o del processo aziendale;
- le funzioni aziendali responsabili o comunque coinvolte nel processo (che autorizzano, controllano od eseguono) unitamente ad eventuali soggetti esterni;
- i rischi di reato e le potenziali modalità attuative dei reati maggiormente rilevanti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

Ciò al fine di verificare in quale specifica area/settore di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

Seconda fase – Gap Analysis

Tale fase si caratterizza per la rilevazione degli elementi di controllo in essere e la conseguente identificazione delle aree di eventuale assenza/carenza di controllo e delle relative azioni di miglioramento eventualmente necessarie. A tal fine è stato progettato uno specifico documento denominato “*Gap analysis*” contenente i risultati dell’analisi tra il modello/realtà organizzativa rilevata (“*As is*”) ed il modello a tendere (“*To be*”) con particolare riferimento alla valutazione, in termini di adeguamento e rispetto, degli standard di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l’esistenza di una norma interna che regoli l’attività sensibile, l’esistenza di poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

Terza fase – Definizione del Modello di Organizzazione e Gestione


L’ultima fase ha previsto la definizione - sulla base delle precedenti fasi e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte strategiche dell’organo decisionale della Società - del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Advice Group S.p.a., che risulta articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società e dell’iter progettuale, la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, l’informazione e la formazione del personale, l’aggiornamento del Modello ed il sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle attività della Società che possono essere considerate a rischio per la commissione dei reati-presupposto previsti nelle diverse Sezioni della Parte Speciale, con la previsione dei principi e divieti specifici di condotta e dei relativi protocolli di controllo.

3.2 La definizione dei principi di controllo applicabili

Il sistema dei controlli, implementato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle “*best practice*” di riferimento è stato realizzato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili rilevate:

- **Regolamentazione**: tale standard richiede l’esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento


	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

delle attività sensibili definendo altresì le modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

- **Tracciabilità:** il presente standard richiede che ogni operazione relativa all’attività sensibile debba essere adeguatamente documentata; che il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile sia sempre verificabile *ex post* (attraverso appositi supporti documentali o procedure informatiche);
- **Segregazione dei compiti:** tale standard richiede (tenendo in considerazione le dimensioni organizzative della società) la separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una medesima attività. In linea generale la segregazione è garantita dall’intervento, all’interno di un processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività nelle valutazioni delle operazioni. La segregazione delle funzioni può essere attuata anche attraverso l’utilizzo di sistemi informatici che abilitino determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;
- **Poteri autorizzativi:** tale standard richiede l’esistenza di poteri autorizzativi e di firma formalizzati per potere impegnare economicamente la Società (procure, deleghe etc) e devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, anche attraverso la previsione di soglie di approvazione delle spese; ii) conosciuti e comunicati all’interno della realtà aziendale.

3.3 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, i quali dovranno essere opportunamente formati e informati in merito alle previsioni del presente Modello, in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate. Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, la Società richiede il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico formalizzando - nei diversi contratti di collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

4. ORGANISMO DI VIGILANZA


4.1 L'Organismo di Vigilanza della Advice Group S.p.A: requisiti

Ai sensi del D. lgs 231/01 la Società può essere esonerata dalla responsabilità qualora l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo (di natura collegiale ovvero monocratica) unitamente al corretto ed efficace svolgimento della vigilanza richiesta, rappresenta un presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

La L. n. 183/2011 ha modificato l'art. 6 del D. lgs prevedendo – con riferimento alle Società di capitali - che le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possano essere svolte dal Collegio Sindacale (ovvero dal Consiglio di sorveglianza o dal Comitato per il controllo della gestione, ove presenti) al fine di razionalizzare l'intero sistema dei controlli interni e di rendere più efficace il sistema preventivo in un'ottica di attuazione del principio di accentramento delle funzioni di controllo volto a migliorare l'efficacia della circolazione dei flussi informativi interni.

Tuttavia, ciò che rileva ai fini del corretto espletamento delle attività previste dal D. lgs 231/01, è che l'Organo - nel suo complesso - a cui viene affidata la Vigilanza sia in grado di soddisfare i requisiti principali (come previsti anche dalle Linee Guida di Confindustria, dalle *best practice* e dalla giurisprudenza nel tempo formatesi), che possono essere così identificati:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'ODV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Tali requisiti dovranno essere assicurati riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale (Consiglio di Amministrazione) nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati. Pertanto, per assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi e che non vi


	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

sia identità tra controllato e controllante¹. È bene precisare, inoltre, che qualora l'Organismo di vigilanza avesse una composizione collegiale e mista (componenti interni ed esterni) poiché vi partecipano anche soggetti interni alla Società da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Sulla scorta di tale argomentazione le Linee Guida affermano che il *“grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

- **professionalità**: tale requisito afferisce all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'ODV allo svolgimento dei compiti assegnati. Secondo le *best practice* e la giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali con particolare riferimento alle competenze in materia di *“attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”*. Le Linee Guida giudicano inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico avendo il D. lgs 231/01 natura sostanzialmente punitiva e finalizzato alla prevenzione di fattispecie di reato.
- **continuità di azione**: tale requisito richiede la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e che, per poter esercitare in modo corretto le funzioni assegnate, l'O.d.V. debba svolgere una costante attività di monitoraggio con una periodicità adeguata ed in maniera sistematica, curando rigorosamente la documentazione e la registrazione di ogni attività svolta.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto, Advice Group S.p.A. identifica il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo stesso è preposto.

3. La giurisprudenza in merito ha stigmatizzato come inefficace il modello che attribuisca ad esempio al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto delle attività di controllo dell'OdV esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo o ancora laddove il Presidente dell'OdV, sia anche consigliere di amministrazione della società e il collegio integrato dal commercialista di fiducia della proprietà ed un soggetto apicale di una delle aziende del gruppo (Cass. pen., n. 52316/2016, secondo cui iniziativa e controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari” soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo che esercita la Vigilanza (di seguito anche solo O.d.V.) della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua i suoi componenti. Questi ultimi restano in carica per un periodo **di anni 3 dalla data di nomina** (al termine dei quali possono essere rieletti) o fino alla revoca disposta in conformità con quanto previsto in questo paragrafo. Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino al successivo Consiglio di Amministrazione nel quale si effettuano le nuove nomine (o rielezioni).


Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano l'incarico di componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il componente uscente permane in carica sino alla delibera di nomina del nuovo membro che deve essere adottata entro 30 giorni dalla cessazione dell'incarico.

Il compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è subordinata al possesso, da parte dei candidati, di specifici requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano di:

- non rivestire incarichi esecutivi o con poteri delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle Società controllanti/controllate;
- non intrattenere relazioni economiche - direttamente o indirettamente - con la Società, con la controllante o le Società controllate di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e comprometterne l'indipendenza, salvo il preesistente rapporto di lavoro e/o il compenso per l'attività di componente del Collegio Sindacale;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe e/o poteri di spesa all'interno della Società;
- non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A. od enti di diritto privato in controllo pubblico nei confronti della Advice Group S.p.A. (quali ad esempio l'aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l'assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo a favore della Società);


	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

Inoltre, non possono, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione;

- ad un delitto previsto dal R. D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
- a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno 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 e di strumenti di pagamento;
- per uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01;
- per un reato, anche non previsto dal Decreto, 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 ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera. Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione con la maggioranza dei componenti. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà essere **revocato**, soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi (oltre che nelle ipotesi previste dal sistema disciplinare di cui al cap. 5 del presente Modello):

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti, in particolare:
 - mancata proposta di aggiornamento all'Organo Dirigente del Modello in caso di:
 - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni (note al Componente);
 - modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancata partecipazione nell'arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo.
- dimissioni da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'O.d.V. (ad es. membro del Collegio Sindacale, componente interno etc).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter garantire all'Organismo che esercita la Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello e dal Decreto, il C.d.A. dopo apposita discussione, determina il budget annuale dell'Organismo il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore, per comprovate e motivate esigenze ovvero in casi di necessità ed urgenza.


4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo che esercita la Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività. All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- mantenere e monitorare i diversi canali di comunicazione interna, alternativi tra loro, per consentire l’invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante ai sensi della l. n. 179/2017 (whistleblowing);
- accedere liberamente presso qualsiasi funzione aziendale della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

4.5 Gli obblighi di reporting dell’Organismo di Vigilanza.

Le risultanze dell’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza sono comunicate al Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, l’O.d.V. riferisce sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale in via facoltativa, al Presidente del C.d.A.;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.


L’attività di reporting avrà ad oggetto:

- l’attività svolta dall’Organismo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall’O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’O.d.V.

4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza - Flussi informativi verso l’Organismo

L’Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di specifiche informazioni da parte delle funzioni aziendali – in ragione delle diverse competenze - con la finalità

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

di verificare l'attuazione ed il rispetto delle regole previste nel Modello Organizzativo. I flussi informativi verso l'Organismo devono essere formalmente regolamentati attraverso un apposito documento (ad es. attraverso un "*Regolamento dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*") il quale evidenzierà il contenuto delle informazioni richieste per il monitoraggio di ogni attività sensibile, il soggetto destinatario delle richieste, e la periodicità per l'inoltre invio delle informazioni.

A prescindere dai flussi informativi richiesti dall'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, saranno obbligatoriamente trasmesse allo stesso le informazioni in merito:


- ai provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini - anche nei confronti di ignoti - concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- ogni notizia relativa all'eventuale disapplicazione del Modello Organizzativo ovvero relazioni, report e/o comunicazioni provenienti dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività sensibili indicate dal Modello, dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare.

4.7 Gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 della Advice Group S.p.A. – Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs 24/2023 la Società ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce - tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta (segnalato) o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta ovvero orale con le modalità informatiche indicate nel presente capitolo. È fatto salvo il diritto del segnalante di presentare segnalazioni orali mediante una richiesta espressa di incontro diretto che verrà fissato entro un termine ragionevole.

L'ODV della Società, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza (segnalazioni aventi ad oggetto illeciti ai sensi del D. lgs 231/01 ovvero violazioni del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo) le

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante l'accesso alla seguente piattaforma dedicata, che garantisce la riservatezza del segnalante mediante crittografia (seguendo le relative istruzioni fornite dalla piattaforma medesima):

<https://whistleblowing.sbitalia.com/whistleblowing/home/index?token=8%2f2hXLGFRJy%2bK8AIGwyRUwOIV2X4vYhxLAIUVE%2b%2fHE7UQAYeOTB8sg%3d%3d>

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità, fasi di gestione della segnalazione etc.) si rinvia a quanto disciplinato dalla **Policy whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023**, in quanto parte integrante e sviluppo operativo del presente documento.


Gestione del canale di segnalazione interna ed informativa

L'ODV, quale soggetto al quale viene affidata la gestione delle segnalazioni interne limitatamente alla gestione di eventuali segnalazioni di cui all'art. 2 co. 1, lett. A, punto 2 D. lgs 24/2023 (quindi limitatamente alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01) provvederà, anche attraverso la piattaforma dedicata, a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le necessarie ed eventuali interlocuzioni con la persona segnalante (ad es. richiedere integrazioni, precisazioni, chiarimenti etc)
- c) garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc)
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne sia per il tramite del presente Modello Organizzativo che attraverso una sezione dedicata del proprio sito web.

L'ODV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero effettuare approfondimenti. In ogni caso non è consentito all'OdV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

segnalato, essendo questi di competenza esclusiva del Datore di Lavoro e/o del Consiglio di Amministrazione (a seconda delle competenze) i quali sono gli unici organi gestori deputati all'adozione delle azioni correttive e/o ablativo eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

Riservatezza delle segnalazioni e identità segnalante

Con riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante, l'art. 12 del D. lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le segnalazioni non possano essere utilizzate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy, ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.


Nell'ambito del procedimento disciplinare, pertanto, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, **la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.**

In tali casi verrà, pertanto, **dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità** (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente l'identità) **quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

Procedimento penale

Invece, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

La Società, in conformità con l'art. 14 D. lgs 24/2023, conserverà la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.

Divieto di Ritorsione


È importante ricordare che la Società, ai sensi del D. lgs 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sia la presentazione di segnalazioni infondate ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando ritorsioni nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023. Per ritorsioni si intende *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave **effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate**: sul punto l'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, **le tutele previste dal D. lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare**.

Condizioni e presupposti per poter effettuare segnalazioni esterne - ANAC

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. E) D. lgs 24/2023 si evidenzia che la persona segnalante può, inoltre, effettuare esclusivamente nei casi previsti dalla normativa vigente:

- a) **una segnalazione esterna tramite i canali predisposti dall'ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - non è previsto un canale di segnalazione interna ovvero lo stesso non è attivo o non è conforme al D. lgs 24/2023;
 - ha già effettuato una segnalazione interna senza alcun seguito;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---


- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

b) una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. lgs 231/01 prevedono - quale requisito necessario per garantire l'efficace attuazione del Modello - la previsione di un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare eventuali violazioni delle regole di condotta volte a prevenire comportamenti illeciti.

Sono soggetti, pertanto, al presente sistema sanzionatorio tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, sindaci, componenti dell'OdV ed i collaboratori - anche esterni - della Advice Group S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito degli incarichi conferiti agli stessi.

I principi che caratterizzano il procedimento disciplinare sono la tempestività e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata. Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono doverosa l'irrogazione della sanzione disciplinare - a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme pattizie - a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurarsi di un eventuale procedimento penale.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni previste nel presente capitolo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto, tenuto conto della specifica disciplina normativa e contrattuale che lega lo stesso alla Società;
- grado di coinvolgimento di altri soggetti nei fatti costituenti la mancanza anche con riferimento alla posizione funzionale ricoperta al momento del fatto;
- grado di intenzionalità nel comportamento del soggetto o di negligenza, imprudenza, imperizia anche con riferimento alla prevedibilità dell'evento;
- valutazione complessiva del lavoratore con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione, con ciò intendendosi il grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto.


Resta fermo il diritto della Società di chiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati a causa della violazione del Modello.

5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Ostacolare l'attività ovvero eludere le richieste e le verifiche dell'O.d.V. costituisce grave illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente, esse rientrano tra quelle disciplinate dal sistema sanzionatorio previsto dagli art. 225, 226 e 227 del C.C.N.L. "Commercio e Terziario" applicato in azienda. In particolare, il presente sistema disciplinare intende predeterminare e descrivere i comportamenti censurabili e le sanzioni collegate, comminate tenendo conto degli elementi di cui al paragrafo precedente.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:


1. incorre nel provvedimento di "*biasimo inflitto per mancanze lievi*" il lavoratore che commetta una infrazione di lieve entità ai principi del Codice Etico o del Modello di Organizzazione e Gestione. (ad esempio, lieve inosservanza di procedure e/o regolamenti interne etc). Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. incorre nel provvedimento di "*biasimo inflitto per iscritto*" (ai sensi dell'art. 225 punto 2 C.C.N.L. vigente) con richiamo a conformarsi alla regola violata il soggetto che violi, per colpa, una delle procedure interne previste dal Modello ovvero adottati nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ed in particolare nei casi di recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
3. incorre nel provvedimento della "*multa non eccedente l'importo di ore quattro della normale retribuzione*" (ai sensi dell'art. 225 punto 3 CCNL) il soggetto che, per colpa, sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello ovvero adottati un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello ed in particolare nei casi di:
 - Recidiva in una delle infrazioni previste per il rimprovero scritto;
 - Violazione di una procedura in materia di sicurezza sul lavoro od ambiente che non abbia portato conseguenze ai dipendenti ovvero alla Società;
 - Inosservanza delle procedure in materia di privacy che non abbia portato alcuna conseguenza;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità etc).
4. incorre nel provvedimento della *“sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci”* (ai sensi dell'art. 225 punto 4 CCNL) il soggetto che nel violare consapevolmente i principi e le procedure interne previste dal Modello ovvero adottati - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, ed in particolare nei casi di:
- recidiva oltre la terza volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 81/08 o dal D. lgs 152/2006 e smi ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed ambiente ovvero che abbia causato conseguenze non gravi per la Società e/o ai dipendenti;
 - Inosservanza di una procedura o di un obbligo normativo in materia di privacy che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa privacy;
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

5. incorre nel provvedimento del *“licenziamento disciplinare”* di cui all'art. 225 punto 5 del C.C.N.L. vigente, il soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello od adottati scientemente - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ed in particolare nei casi di:
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze punite con la sospensione di cui al punto precedente;
 - violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---


- motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'articolo 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
 - violazione di una procedura e/o di uno specifico obbligo normativo in materia di privacy che possa comportare una sanzione economica a carico della Società ovvero richieste risarcitorie da parte di soggetti terzi danneggiati;
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale (ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico) che comporti l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per l'ambiente;
 - elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - il pericolo di commissione di un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01.
 - adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.1. Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del modello da parte dei lavoratori dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL *Commercio-Terziario* (art. 227) e del Codice civile. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente del C.d.A. una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;


Il Presidente del C.d.A., entro quindici giorni dalla ricezione della relazione predispone una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione assegnando al lavoratore un termine per presentare le proprie controdeduzioni. Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte entro tale termine.

Il Presidente del C.d.A., a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione entro 15 giorni dal termine assegnato per le controdeduzioni (tale termine può essere prorogato a giorni 30 in caso di difficoltà nelle valutazioni, previa comunicazione scritta al lavoratore) nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente potranno essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti misure sanzionatorie:


- **Rimprovero verbale** in caso di:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- **Rimprovero scritto** (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:
 - Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
 - Inosservanza delle procedure in materia di privacy che non abbia portato alcuna conseguenza;
 - violazione delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
 - Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. lgs 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'OdV alle informazioni e/o documentazione aziendale etc).
- **Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura:**
 - Recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente, anche di natura regolamentare, regionale, provinciale o prescrizioni degli organi di controllo (ASL, ARPA etc);
 - Inosservanza di una procedura o di un obbligo normativo in materia di privacy che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa privacy;
 - Violazione di altre procedure interne previste dal Modello o adozione – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello.
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

- **Licenziamento (per giusta causa / giustificato motivo)** in caso di:
 - violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'articolo 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
 - violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per la tutela dell'ambiente;
 - violazione di una procedura e/o di uno specifico obbligo normativo in materia di privacy che possa comportare una sanzione economica a carico della Società ovvero richieste risarcitorie da parte di soggetti terzi danneggiati;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV (reiterata omissione di invio dei flussi informativi richiesti, mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni/dati forniti etc);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01.
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti;

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.


5.3.1 Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di un dirigente

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dirigente o di altro soggetto comunque apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A) D. lgs 231/01 (fermo restando che, in ogni caso, agli Amministratori si applica quanto previsto dal relativo paragrafo), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle garanzie procedimentali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia².

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;

1) Sezioni Unite Corte di Cassazione, sentenza n. 7880/2007 che afferma "le garanzie procedimentali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa – sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia."

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Acquisita la relazione dell’Organismo di Vigilanza, il Presidente procede tempestivamente alla contestazione al Dirigente interessato della violazione riscontrata dall’Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno della detta contestazione;
- l’avviso all’interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l’intervento del rappresentante dell’associazione sindacale cui il Dirigente eventualmente aderisce o conferisce mandato.

Entro i successivi quindici giorni dalla scadenza del termine per l’eventuale formulazione di rilievi da parte del Soggetto interessato, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione. La convocazione deve:


- essere effettuata per iscritto e contenere l’indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;
- indicare la data della seduta, con l’avviso all’interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente interessato il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed all’applicazione della sanzione, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla relazione predisposta dall’Organismo di Vigilanza.

Il Presidente, infine, cura l’effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori ed istruttoria in caso di violazione del Modello

In caso di segnalazione di una violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico (per le tipologie di comportamenti sanzionati si rinvia a quanto previsto dal capitolo precedente) da parte di un Amministratore della Società, l’Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l’indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, l’Amministratore asseritamente autore della violazione dando avviso all’interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione, alla quale deve partecipare anche l’Organismo di Vigilanza, viene disposta l’audizione dell’incolpato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dall’Amministratore incolpato abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico valutando l’irrogazione delle seguenti sanzioni, commisurate alla gravità del fatto commesso (convocando l’Assemblea dei Soci in caso di misure ablativo):


- sanzione pecuniaria (fino ad un quinto del compenso percepito come amministratore);
- sospensione temporanea;
- revoca dei poteri eventualmente conferiti con delega/procura;
- revoca del mandato o carica (per i casi più gravi).

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non concordi con la relazione dell’Organismo di Vigilanza, ovvero non ravvisi gli estremi di una violazione dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata convocazione dell’Assemblea.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all’interessato nonché all’Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale per le opportune verifiche.

5.5 Misure nei confronti dei sindaci e dei componenti dell’organismo di vigilanza - istruttoria in caso di violazione del Modello

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza informerà il C.d.A. il quale valuta gli opportuni provvedimenti in merito (convocazione di un’assemblea straordinaria dei

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

Soci al fine di definire le misure più idonee da adottare in relazione alla casistica concreta - ad es. revoca della carica).

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di un componente O.d.V. l'Organo di vigilanza (con l'astensione del soggetto coinvolto) redige una relazione da trasmettere al Consiglio di Amministrazione per valutare gli opportuni provvedimenti (revoca dell'incarico etc).

In entrambi i casi (violazione addebitata a un Sindaco o ad un componente O.d.V.) l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;


Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, il soggetto asseritamente autore della violazione, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale collegialmente, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dal soggetto abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico e stabilisce la relativa sanzione ovvero, in caso di violazione accertata da parte di un Sindaco, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per l'irrogazione dei relativi provvedimenti.

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non ravvisi una violazione del modello dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata irrogazione della sanzione nei confronti del Soggetto. La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale per le opportune verifiche.


Qualora venga riscontrata la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza sarà il Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa, ad aprire la procedura sanzionatoria con le medesime regole di cui al presente capitolo.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

5.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, fornitori, partner etc

Nei confronti dei soggetti esterni, stante la loro autonomia, il presente sistema disciplinare prevede l'inserimento di specifiche clausole contrattuali volte a regolare la risoluzione del rapporto - anche attraverso clausole risolutive espresse - qualora gli stessi (siano essi persone fisiche o giuridiche legate alla Società da un rapporto come, ad esempio, consulenti, agenti, fornitori etc), pongano in essere comportamenti non in linea ovvero in contrasto con i principi indicati nel Codice Etico della Advice Group S.p.A.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come - a mero titolo esemplificativo - il rischio concreto di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal d. lgs. 231/01.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

6. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'attività comunicativa e formativa è diversificata a seconda delle responsabilità e dei ruoli dei soggetti cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare.

Le iniziative di carattere formativo-informativo per il personale dipendente sono organizzate sotto la responsabilità della funzione Human Resources. Le attività di comunicazione e formazione nei confronti degli amministratori, invece, sono di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Tali attività sono svolte con il supporto e la supervisione dell'O.d.V., cui è assegnato il precipuo compito di promuovere tutte le iniziative necessarie per la migliore diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione e la sensibilizzazione dei destinatari all'osservanza dei principi contenuti nel Modello stesso.


Tutto il personale può accedere e consultare la documentazione costituente il Codice Etico, pubblicato sul sito web della Società ed il Modello, affisso nella bacheca aziendale, unitamente a tutte le informazioni/comunicazioni eventualmente necessarie per una corretta comprensione. In ogni caso, ogni dipendente, dirigente od amministratore è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi del Modello apprendendo le modalità operative che regolamentano la propria attività e a contribuire con atteggiamento pro-attivo, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

I destinatari saranno informati in merito agli aggiornamenti e/o eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Sul fronte formativo, invece, Advice Group S.p.A. definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. A tal fine, la Società prevede un apposito programma di formazione mediante lo svolgimento di corsi di formazione diversificati a seconda delle responsabilità dei soggetti destinatari (dipendenti, dirigenti, amministratori etc).

La formazione - sottoposta alla verifica dell'O.d.V. - deve prevedere quale contenuto inderogabile:

- un'introduzione al D. lgs 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---


vantaggio della Advice Group S.p.A. da parte di soggetti che per essa agiscano;

- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati.

A prescindere dalle attività formative espletate è specifico onere per i Responsabili di funzione la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni acquisite in tema di D. lgs 231/01. La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è formalizzata attraverso la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione di tale obbligo – fondamentale per l'efficace attuazione del Modello – è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

6.1 Comunicazione verso Soggetti terzi (agenti, consulenti, fornitori ed altri collaboratori esterni).

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Codice Etico dovrà essere indirizzata anche ai Soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza. A tal fine, la Società fornirà a tali soggetti copia del Codice Etico o, in alternativa, provvederà alla pubblicazione del documento nel sito web aziendale richiedendo un'attestazione della presa visione del documento.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01	Aggiornato con delibera del 15/12 /2023 Rev. 02
--	--	---

7. CRITERI DI REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello deve essere periodicamente revisionato - con cadenza almeno biennale - fatto salvo eventuali interventi normativi e/o organizzativi che impongano modifiche tempestive. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento ed adeguamento del Modello, anche su proposta dell'Organismo di vigilanza, con particolare riferimento:

- ad eventuali modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o delle aree di business;
- all'evolversi della normativa di riferimento (ad es. ampliamento catalogo dei reati-presupposto del D. lgs 231/01);
- all'eventuale identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate ovvero a seguito del riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza;
- alle risultanze dei controlli, segnalazioni di criticità, violazioni accertate delle prescrizioni del Modello ovvero commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad un singolo Consigliere, ratificandone successivamente l'operato con apposita delibera, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

1. Catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001