



NPLS
RESOLUTIONS

01. Parte Generale del Modello 231/2001

MODELLO 231

Parte Generale



N° VERSIONE MODELLO	DATA APPROVAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
1 [^]	12/ 10 / 2022

Sommario

Premessa	4
Definizioni	4
Capitolo 1 - Ambito Normativo di riferimento	6
1.1.Introduzione.....	6
1.2.Le fattispecie di reato.....	7
1.3.Apparato sanzionatorio.....	9
1.4.Reati commessi nella forma del tentativo.....	10
1.5.Reati commessi all'estero.....	10
1.6.Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001.....	11
Capitolo 2 – La struttura di NPLs RE	13
2.1.La realtà di Npls Re Solutions.....	13
2.2 La Struttura del Gruppo “Rina Prime”.....	14
2.2. L’organigramma	15
Capitolo 3 - Elementi costitutivi del Modello 231	18
3.1.Riferimenti di settore.....	18
3.2.Modello 231 e Governance in NPLs RE.....	18
3.3.Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001.....	18
3.4.Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	19
3.5.Istituzione dell’Organismo di Vigilanza.....	19
3.6.Definizione degli obblighi di informazione.....	19
3.7.Integrazione del sistema disciplinare.....	19
3.8.Formazione e comunicazione del Modello 231.....	20
3.9.Riesame e aggiornamento del Modello 231.....	21
Capitolo 4 - Metodologia di analisi dei rischi	22
4.1. Metodologia di analisi dei rischi.....	22
4.2. Sistema di controllo interno.....	23
4.3. Individuazione delle Attività Sensibili.....	23
4.4. Destinatari.....	24
Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza	25
5.1.Individuazione.....	25
5.2.Nomina e revoca.....	25
5.3.Compiti.....	26
5.4.Poteri.....	26
5.5.Flussi informativi.....	27
Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	27
Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.....	27
Flussi informativi da parte degli OdV del Gruppo.....	28
Capitolo 6 – Il Whistleblowing	29

6.1. L'istituto.....	29
6.2 Oggetto della segnalazione	29
6.3. Il Segnalatore.....	30
6.4. Canali di segnalazione: la piattaforma del gruppo RINA	30
6.5 La tutela del segnalante.....	31
Capitolo 7 - Struttura del sistema disciplinare	33
7.1.Funzione del sistema disciplinare.....	33
7.2.Sanzioni	33
Sanzionabilità del tentativo.....	33
Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	33
Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	34
Misure nei confronti dei dirigenti	34
Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.....	34
Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	35
Sanzioni nei confronti dei Sindaci (ove nominati).....	35
Sanzioni in tema di <i>whistleblowing</i>	35
7.3.Diffusione del Sistema Disciplinare.....	35
Capitolo 8 – I presidi di controllo e le procedure	36
8.1.Struttura dei presidi di controllo.....	36
8.2.Attività e principali protocolli specifici.....	36
8.3.Ulteriori attività oggetto di controllo	37

Premessa

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, **NPLs RE_Solutions S.r.l** (di seguito anche **NPLs RE** oppure la **Società**) ha sviluppato ed adottato, il presente modello organizzativo, denominato **Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001** (denominato anche, per brevità, **Modello 231**); il Modello è soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito (rif. Cap. 3, par. 9 “Riesame e aggiornamento del Modello 231”).

Costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo il Codice Etico e le linee guida anti-corruzione del c.d. “Gruppo RINA”.

Definizioni

- **D. Lgs. 231/2001**: il decreto legislativo 231 dell’8 giugno 2001 e s.m.i..
- **NPLs RE**: NPLs RE_Solutions S.r.l (P.IVA 08397250963) o anche solo la Società, corrente in 20122 Milano, Via Lentasio n. 7;
- **RINA Prime**: Rina Prime Value Services (P.IVA 09587170961), corrente in 20122 Milano, Via Lentasio n. 7, società controllante di NPLs RE;
- **Gruppo RINA**: gruppo imprenditoriale costituita dalla società madre RINA SpA, la holding che controlla le principali *sub*-holding RINA Services SpA e RINA Consulting SpA, nonché RINA Prime Value Services operante in ambito Real Estate, controllata da RINA al 50% e per il restante 50% dai soci fondatori di AxiA.RE;
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società;
- **Codice Etico**: il Codice etico del Gruppo RINA adottato da NPLs RE;
- **Destinatari**: tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (i componenti degli organi di governo dell’ente, l’Organismo di Vigilanza, il personale, i clienti e i fornitori);
- **Fornitori**: soggetti terzi che, nell’ambito di un rapporto contrattuale stipulato con la Società, forniscono beni o servizi;
- **Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ma, anche, il “Modello organizzativo”) previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed adottato da NPLs RE;
- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l’Organismo della Società preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001;
- **P.A.**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Unione Europea e di Stati esteri;
- **Processi sensibili**: attività di NPLs RE nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;

- **Protocolli:** strumenti di controllo (Manuale delle procedure, procedure informatiche, manuali operativi, etc.) adottati da NPLs RE per prevenire i reati ex d.lgs. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b);
- **Reati:** i reati che comportano la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Soggetti in posizione apicale:** ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs.231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- **Sottoposti (o dipendenti):** ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- **Stakeholders:** i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Società.

Capitolo 1 - Ambito Normativo di riferimento

1.1. Introduzione

Il decreto legislativo n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale. La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

"a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o, semplicemente, "apicali") e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)¹.

L'ampliamento di responsabilità introdotto con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.Lgs.

¹ Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7/2016];
3. **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015, modificato dalla L. 103/2017];
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012; modificato dalla L. 3/2019];
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. **Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017];
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
10. **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 236/2016; modificato dalla L. n. 199/2006];
11. **Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul**

- lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato dalla L. n. 3/2018];
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
 14. **Reati di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti e di frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (Art. 25-octies.1, D.Lgs. 231/01)** [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021];
 15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
 16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009, e poi sostituito dal D.Lgs. 121/2011];
 17. **Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
 18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 e integrato dalla L. n. 161/2017];
 19. **Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018];
 20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. 39/2019];
 21. **Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 e dal D.Lgs. 75/2020];
 22. **Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/01)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020];
 23. **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
 24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)** [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
 25. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)** [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva].

In base all'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo

vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”. Per di più, l’ultimo comma del citato art. 187-quinquies dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l’altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

L’elenco dei reati contenuti nelle varie categorie è riportato nella “Parte Speciale” allegata al Modello 231.

1.3. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell’ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi

- carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l' idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell' interdizione dall' esercizio dell' attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva². Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all' art. 15 del D.Lgs. 231/2001³, è possibile la prosecuzione dell' attività dell' ente (in luogo dell' irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all' art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

1.4. Reati commessi nella forma del tentativo

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

L' art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell' azione o la realizzazione dell' evento, l' ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l' esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell' interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5. Reati commessi all' estero

Ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l' ente può essere chiamato a rispondere in Italia in

² Si veda, a tale proposito, l' art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: *“1. Può essere disposta l' interdizione definitiva dall' esercizio dell' attività se l' ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall' esercizio dell' attività. 2. Il giudice può applicare all' ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l' ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l' interdizione definitiva dall' esercizio dell' attività e non si applicano le disposizioni previste dall' articolo 17”*.

³ *“Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l' applicazione di una sanzione interdittiva che determina l' interruzione dell' attività dell' ente, il giudice, in luogo dell' applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell' attività dell' ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l' ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l' interruzione dell' attività dell' ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull' occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell' attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l' illecito da parte dell' ente. Nell' ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l' adozione e l' efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell' attività viene confiscato. La prosecuzione dell' attività da parte del commissario non può essere disposta quando l' interruzione dell' attività consegue all' applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”*.

relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero⁴.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione,

⁴ L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Inoltre, tali modelli devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali, o alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di circostanze di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali peraltro devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Capitolo 2 – La struttura di NPLs RE

2.1. La realtà di Npls Re Solutions

NPLs RE è una società del Gruppo RINA, autorizzata ai sensi ex art. 115 TULPS, specializzata nei servizi di advisory strategica e asset management nel settore degli NPE e UTP (*“Non performing exposures”* e *“Unlikely to Pay”*, c.d. crediti deteriorati).

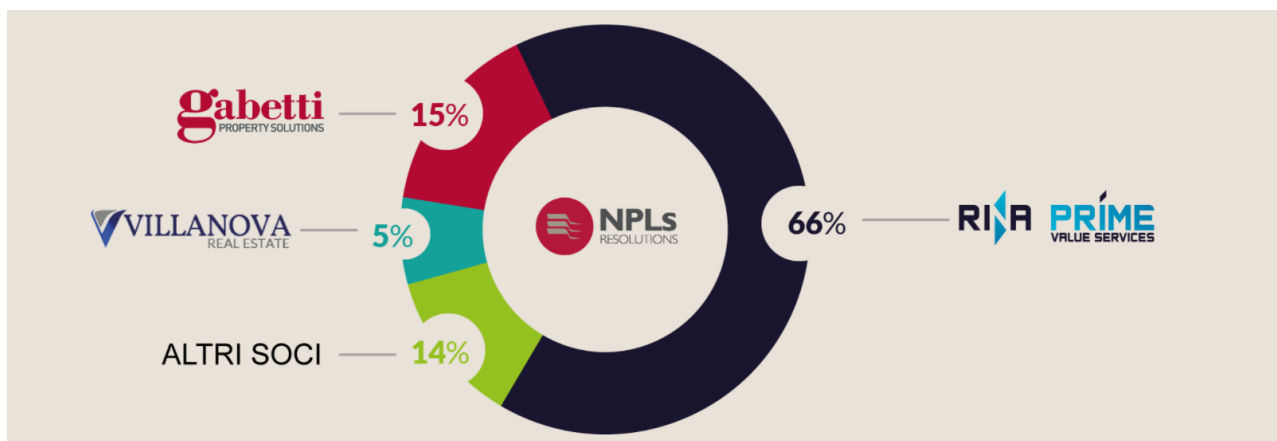
NPLs RE supporta i propri clienti in tutte le fasi del processo di definizione delle strategie, di gestione e recupero dei crediti NPE e UTP: dalla analisi dei portafogli alla individuazione della migliore strategia di recupero, alla negoziazione, all’attività di vivacizzazione d’asta, alla gestione di crediti single name/special situation e al *sub-servicing* operativo per la gestione delle procedure esecutive giudiziali, al recupero stragiudiziale.

La società svolge, altresì, attività di esperto indipendente per la valutazione di crediti di natura immobiliare e attività di scouting volta all’acquisizione di crediti single name.

Tramite la controllata Astasy Agency Srl la società svolge attività di remarketing e agency immobiliare.

La Società è dotata di certificazione ISO 9001.

La Società è partecipata da RINA Prime Value Services (*“RINA Prime”*), la *legal entity* di RINA Spa in ambito Real Estate, al 66%.



Si richiama l’oggetto sociale della Società, sub art. 2 dello Statuto sociale, in cui si legge che:

“la società ha per oggetto lo svolgimento dell’attività di gestione dei portafogli di crediti in sofferenza (“non performing loans”*), di proprietà di terzi, nonché l’attività di recupero di crediti, per conto di terzi e comunque*

con esclusione di qualsiasi attività finanziaria nei confronti del pubblico.

La Società potrà, tra l'altro, per lo svolgimento dell'attività di cui sopra:

- assumere mandati e compiere ogni operazione per la gestione, la cogestione, lo smobilizzo, l'incasso di crediti propri e/o di terzi, anche coattivo, nel rispetto della normativa di volta in volta vigente;
- effettuare valutazioni, anche per conto di terzi, di crediti e/o portafogli di crediti, anche di tipo "non performing", di partecipazioni in società di qualsiasi tipo, di aziende, di rami d'azienda, di fondi immobiliari di qualsiasi genere, nonché di ogni altro bene materiale o immateriale di natura commerciale e suscettibile di una valutazione economica;
- assistere o effettuare consulenze, anche attraverso l'esercizio per conto di terzi delle attività a tal fine necessarie o utili, nell'acquisizione e nel recupero di crediti, nelle operazioni di cartolarizzazione, nel risanamento aziendale e nella ristrutturazione dei debiti, sia in sede stragiudiziale, sia nell'ambito di procedure giudiziali o amministrative di concordato, o comunque, concorsuali;
- effettuare, anche per conto di terzi, studi, ricerche di mercato, verifiche catastali, valutazioni tecniche e commerciali di beni immobili di qualsiasi natura e svolgere attività di assistenza e consulenza in campo immobiliare, anche con riferimento a diritti edificatori e a diritti reali e di godimento".

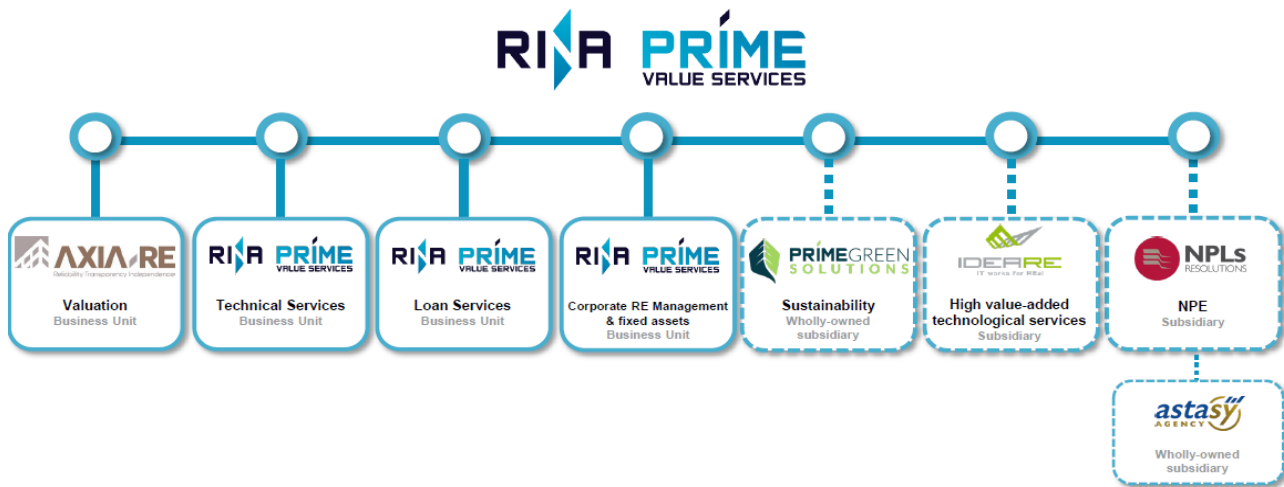
NPLs RE offre i propri servizi, con i suddetti processi, tramite i propri dipartimenti interni e diverse partnership esterne. I dipartimenti interni (anche **Business Unit**) sono così identificati:

- A. Key accounts;
- B. Data intelligence & quality control;
- C. Auction facilitation & bov;
- D. Npe valuation;
- E. Asset management & advisory;
- F. Credit management & negotiation;
- G. Investments.

NPLs RE offre i propri servizi, con i suddetti processi, tramite i propri dipartimenti interni e diverse partnership esterne.

2.2 La Struttura del Gruppo "Rina Prime"

NPLs RE appartiene al Gruppo "Rina Prime" (identificato graficamente come nel seguente grafico).



RINA Prime – dotata di un sistema di gestione per la qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 – è quindi una società che controlla a norma dell’art. 2359 c.c. le seguenti società:

- a. Prime Green Solutions SpA
- b. Ideare Spa
- c. NPLs RE_Solutions
- d. *Astasy Agency.*

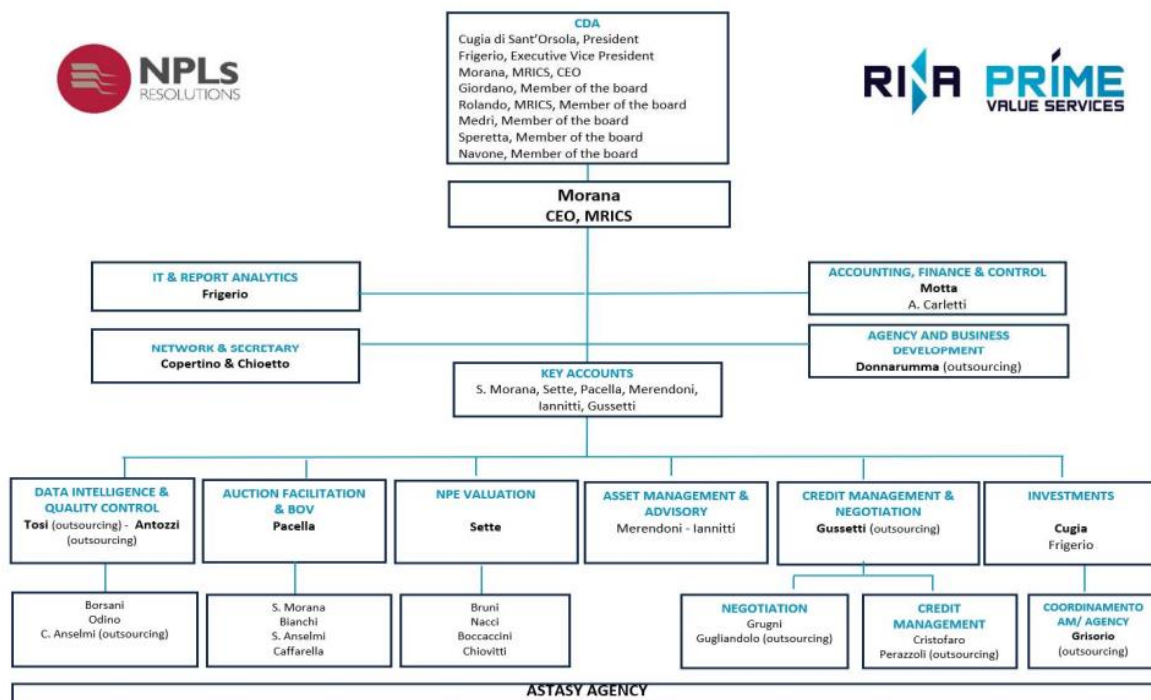
La gestione delle seguenti aree aziendali di NPLs RE è esternalizzata in *outsourcing* a mezzo di contratti di collaborazione:

- a. *Marketing* e Comunicazione;
- b. Risorse Umane e Procedure Organizzative;
- c. Adempimenti in materia tributaria e contabile.
- d. IT.

2.2. L’organigramma

L’organigramma descrive la struttura della Società, tesa a promuoverne lo sviluppo e l’evoluzione, assumendo congrue e conseguenti responsabilità sotto il profilo commerciale, gestionale e finanziario. La struttura organizzativa della Società NPLs RE è rappresentata dall’organigramma, Rev58 del 1° marzo 2022, di seguito riportato:

Organigramma NPLS RE 2022



In linea con la disciplina italiana vigente in materia, organi statutari della Società sono:

L'Assemblea

Organo deliberativo che, ai sensi di legge, deve essere convocata dal Consiglio di Amministrazione almeno una volta l'anno, entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale o, ex art. 2364 c.c., entro centottanta giorni.

L'Amministrazione

La gestione della società è affidata a un numero variabile da 2 (due) a 9 (nove) amministratori secondo le determinazioni assunte all'atto della decisione di nomina dei soci.

Gli amministratori costituiscono il Consiglio di Amministrazione, salvo che all'atto della nomina o successivamente i soci stabiliscano che l'amministrazione e la rappresentanza sociale sia affidata singolarmente agli amministratori, in via disgiunta o congiunta, ovvero con le altre modalità previste all'atto della nomina stessa.

Gli amministratori possono essere anche non soci, durano in carica per il periodo stabilito all'atto della nomina, sono rieleggibili ed assoggettati alle cause di ineleggibilità o decadenza dell'art. 2382 c.c., ma non a quelle previste dall'art. 2390 c.c.

Gli amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezioni di sorta, con facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritengano opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in via esclusiva all'assemblea o comunque alla decisione dei soci.

Gli amministratori possono deliberare, nelle forme e nei limiti di legge, la fusione e la scissione nelle ipotesi degli artt. 2505 c 2505 bis c.c., quali richiamati anche dall'art. 2506 ter c.c.

Possono, inoltre, nominare direttori anche generali nonché procuratori per determinati atti o categorie di atti.

Il Consiglio di Amministrazione, ove non vi abbiano provveduto i soci, nomina tra i suoi componenti un Presidente e può nominare uno o due Vice Presidenti.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare nei limiti dell'art. 2381 c.c. in quanto applicabile e di statuto proprie funzioni al Presidente e ad uno o più dei suoi membri.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti delle attribuzioni conferite, ai Consiglieri Delegati spetta, con firma libera, la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione e nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti.

Il Collegio Sindacale e la revisione legale

Nei casi previsti dalla legge o quando ne ravvisino comunque l'opportunità, i soci nominano un organo di controllo con funzioni di controllo di gestione e di revisione legale dei conti.

Capitolo 3 - Elementi costitutivi del Modello 231

3.1. Riferimenti di settore

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il Modello 231 di NPLs RE, è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Codice Etico del Gruppo Rina.
- Politica Anticorruzione del Gruppo RINA.
- Ulteriori politiche del Gruppo RINA (*RSSE quality policy; EHS Policy; Risk management policy* Politica di *security*; Politica su fumo, alcool e droghe; Politica anti-frode; Diversità e inclusione; Politica anti molestie).
- Piattaforma di Whistleblowing del Gruppo RINA.
- Linee Guida Confindustria aggiornate al giugno 2021, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.
- Procedure operative di RINA Prime (laddove applicabili).

3.2. Modello 231 e Governance in NPLs RE

Nella predisposizione del Modello 231 di NPLs RE e sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Società, ovvero:

- **Statuto Sociale** che definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione e controllo con i relativi poteri, i compiti e le responsabilità;
Codice Etico del Gruppo Rina (anche solo il Codice Etico), che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 (*Rif. Allegato 1 – Codice Etico*).
- **Normativa interna**: procedure interne adottate dalla società.
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

3.3. Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001

Il Modello 231 si fonda su un'analisi dell'operatività aziendale, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite *Self Assessment* assistito al fine di:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di NPLs RE che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex D.lgs. 231/2001.

3.4. Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il decreto 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c).

Al riguardo, il Modello individua al Cap. 8, par. 2, le "Attività e principali protocolli specifici".

Inoltre, il Modello 231 di NPLs RE definisce al Cap. 8, par. 3 – "Ulteriori attività oggetto di controllo" i presidi di controllo applicabili ai processi ritenuti particolarmente sensibili, tra cui è inserito il processo di gestione delle risorse finanziarie.

3.5. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di NPLs RE in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Cap. 5 "Organismo di Vigilanza", definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

3.6. Definizione degli obblighi di informazione

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, ecc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o con il Codice Etico, attraverso appositi canali di informazione riservati.

Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel Cap. 4, par. 5 – "Flussi informativi".

3.7. Integrazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231.

All'uopo, NPLs RE ha adottato un sistema disciplinare finalizzato a garantire il rispetto del Modello 231 attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.

La struttura del sistema disciplinare è approfondita nel Cap. 5 – “Struttura del sistema disciplinare”.

3.8. Formazione e comunicazione del Modello 231

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.Lgs. 231/2001, le linee guida sulla predisposizione dei modelli 231 precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello Organizzativo di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, la formazione/informazione al personale è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D. Lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'OdV, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive, regolamenti, deleghe e procure, etc.).

Il personale è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività. Deve essere garantita al personale la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza tramite il Responsabile del Servizio Compliance, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

3.9. Riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza. Si rende necessario procedere all'aggiornamento in occasione di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti nelle aree di business;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

L'organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di aggiornamenti normativi o di modifiche dell'attività aziendale, con conseguente impatto sulle aree sensibili in relazione ai reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione di NPLs RE sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento.

Capitolo 4 - Metodologia di analisi dei rischi

4.1. Metodologia di analisi dei rischi

Il Modello di NPLs RE è stato elaborato con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma II, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello: si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in:

- analisi della normativa aziendale e dell'assetto di governo societario (es. sistema di deleghe e procure, ecc.);
- analisi delle fattispecie di reato applicabili nell'operatività di NPLs RE;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati
- interviste con referenti di ciascuna attività individuata;
- predisposizione di una tabella con evidenza delle attività sensibili a rischio reato con indicazione del Rischio/Reati 231 ad esse associati e funzioni coinvolte;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e in tema di whistleblowing;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In particolare, nel presente Modello, sono richiamati i protocolli di decisione ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ai fini della definizione di un Modello Organizzativo conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, NPLs RE provve:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto,
- alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza, e dei flussi di informazione nei suoi confronti,
- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello,
- all'adesione al Codice Etico di Gruppo, che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomanda,

promuove e vieta determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

4.2. Sistema di controllo interno

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione di NPLs RE, in particolare:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

NPLs RE attribuisce un rilievo strategico al Sistema dei Controlli Interni, in quanto considera lo stesso come elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

A prescindere dalle strutture aziendali in cui sono collocate, il Sistema dei Controlli Interni di NPLs RE è così strutturato:

- **revisione interna (i.e. controlli di terzo livello)**, volta a individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza, in termini di efficienza ed efficacia, del Sistema dei Controlli Interni;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (i.e. controlli di secondo livello)**: sono rappresentati dall'insieme dei controlli effettuati dalle funzioni competenti.
- **controlli di linea (i.e. controlli di primo livello)**: sono rappresentati dall'insieme dei controlli di linea svolti in via generale ed a seconda dei casi dal singolo operatore, dal proprio Responsabile gerarchico, da altre strutture operative o dalle procedure informatiche utilizzate.

Il sistema dei controlli interni di NPLs RE prevede:

- procedure formalizzate per le attività della Società, come specificato nella Parte Speciale del presente Modello;
- meccanismi di integrazione dei sistemi contabili anche al fine di garantire l'affidabilità delle rilevazioni su base consolidata;
- flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;
- compiti e responsabilità ben definiti delle diverse unità deputate al controllo dei rischi e adeguati meccanismi di coordinamento;
- procedure che garantiscano accentrato la misurazione, la gestione e il controllo di tutti i rischi cui è esposta la Società.

4.3. Individuazione delle Attività Sensibili

A seguito dell'attività di *risk assessment* svolta, sono state individuate le attività sensibili indicate

nella parte speciale del presente Modello.

All'esito delle rilevazioni dei rischi sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

- A. Gestione e utilizzo del sistema informatico della Società
- B. Gestione dei rapporti con la PA
- C. Gestione della predisposizione e trasmissione del bilancio e dei documenti contabili obbligatori
- D. Gestione degli adempimenti fiscali e della richiesta ed ottenimento di contributi, sovvenzioni e finanziamenti
- E. Selezione, assunzione e gestione del personale
- F. Gestione delle attività societarie e di segreteria societaria e degli adempimenti collegati
- G. Gestione delle procedure acquisitive dei beni, dei servizi e degli incarichi professionali
- H. Gestione del ciclo attivo
- I. Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)
- J. Gestione degli adempimenti previsti dalla normativa Antiriciclaggio (D. Lgs. 231/2007)
- K. Gestione dei rischi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
- L. Gestione degli adempimenti in materia di tutela ambientale
- M. Gestione delle sponsorizzazioni e delle iniziative di comunicazione esterna e promozione commerciale
- N. Gestione del contenzioso
- O. Gestione dei rapporti con gli enti di certificazione

Non sono stati considerati significativi il rischio di commissione dei seguenti reati:

- in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- di mutilazione degli organi genitali femminili, di terrorismo, di criminalità organizzata,
- contro la personalità individuale, salvo quanto sopra precisato;
- contro l'industria ed il commercio e reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo;
- contro razzismo e xenofobia;
- di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo;
- in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- di contrabbando;
- contro il patrimonio culturale
- di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- reati transnazionali previsti dall'art. 10 della L. 146/2006;
- illeciti penali e amministrativi in tema di abusi di mercato.

4.4. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte a tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto (c.d. soggetti apicali) e ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente); inoltre, ove applicabili, le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello devono essere rispettati anche da fornitori e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società.

Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza

5.1. Individuazione

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti con riferimento a tale delicata funzione.

5.2. Nomina e revoca

L'OdV può essere sia monocratico sia composto da più componenti, da un minimo di 2 a un massimo di 5, in possesso di requisiti di professionalità e di indipendenza.

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni; i componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 1:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena; che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione

temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

5.3. Compiti

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di NPLs RE in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- informare il CdA circa l'applicazione del Modello 231 e, più in generale, circa i presidi di prevenzione dei reati secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- predisporre ed attuare il programma annuale delle attività di vigilanza,
- proporre (coinvolgendo le strutture aziendali competenti) l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231, in relazione a risultanze delle verifiche o di modifiche della normativa e/o della struttura organizzativa interna;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal suo Presidente con cadenza, di norma semestrale, e comunque ogni qualvolta egli o altro membro del Comitato lo reputi necessario. La convocazione fatta con e-mail o altro mezzo di comunicazione celere almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. Nei casi di urgenza, il termine può essere abbreviato sino ad un giorno solo. In mancanza del Presidente o in caso di suo impedimento, l'Organismo è presieduto dal componente più anziano di età.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un membro dell'Organismo o da altro soggetto anche esterno. Per la validità delle sedute dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi membri.

È ammessa la possibilità di partecipare alle sedute a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento video e/o audio. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale che viene firmato dal Presidente e dal Segretario.

5.4. Poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico,

- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Reg. UE n. 679/2016) l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione della *Funzione Compliance* con il quale si coordina per lo svolgimento delle attività di verifica.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo di NPLs RE assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D.lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica in tema di campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

5.5. Flussi informativi

Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riferire al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare tempestivamente alla struttura di NPLs RE ogni informazione concernente modifiche e innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza sono sintetizzate in una relazione scritta annuale che viene inviata al Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di NPLs RE ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e, in generale, al funzionamento del Modello 231.

Al riguardo:

- le varie funzioni aziendali sono tenute a segnalare per iscritto eventuali carenze riscontrate nell'ambito dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, dalle quali possa emergere una maggiore esposizione ai rischi di reato rispetto alle risultanze del *selfassessment* "rischi di reato e controlli" effettuato periodicamente;

- ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di NPLs RE, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Salvo quanto infra precisato (nella sezione del *whistleblowing*) i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Salvo quanto previsto in tema di *whistleblowing*, sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica: odv@nplsre.it ovvero presso gli indirizzi dei componenti dell'Odv.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di analizzare le segnalazioni, comunque pervenute.

Inoltre, ed in particolare, deve essere garantito uno scambio di informazioni tra il Collegio Sindacale (ove costituito) e l'Organismo di vigilanza. Tale scambio potrà avvenire alternativamente con diverse modalità: a distanza tramite lo scambio di *check list* sintetiche; conferenze collegiali; a distanza, con comunicazioni PEC e/o *email*.

Flussi informativi da parte degli OdV del Gruppo

Inoltre, l'Odv di NPLs RE deve trasmettere periodicamente all'Odv di RINA Prime, società controllante di NPLs RE, un resoconto sintetico relativamente all'attività svolta, in riferimento alla piena *compliance* del Modello Organizzativo di NPLs RE.

L'Odv di NPLs RE può ricorrere alla funzione *Internal Audit* di RINA S.p.A. per l'esecuzione dei controlli, con possibilità di stipulare accordi che prevedano, tra l'altro, livelli di servizio, specifici flussi informativi e la tutela della riservatezza.

Capitolo 6 – Il Whistleblowing

6.1. L'istituto

La Legge n. 179 del 2017 ha introdotto un'esplicita tutela in favore del dipendente o del collaboratore della Società che intende segnalare degli illeciti (a rilevanza penalistica) occorsi all'interno dell'azienda privata.

In altre parole, è stata rafforzata la posizione di colui che, a tutela dell'integrità dell'ente e delle persone ivi operanti, sia intenzionato a segnalare presunte condotte illecite avvenute o realizzabili ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui lo stesso segnalatore sia venuto a conoscenza in ragione delle mansioni o funzioni svolte, ovvero dei rapporti in atto.

Si tratta di un istituto - denominato anche *Whistleblowing*: letteralmente "soffiare il fischietto" - che ha l'obiettivo triplice di:

- contrastare i possibili illeciti rilevanti anche ex D. Lgs. n. 231/01;
- implementare la diffusione della cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità;
- creare un senso di partecipazione ed appartenenza di tutti coloro che sono a contatto con l'Ente.

In sintesi, la finalità è quella di incentivare ulteriormente la collaborazione di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, operano per la Società.

6.2 Oggetto della segnalazione

Colui che assume l'iniziativa (ad esempio, un Lavoratore, oppure un Collaboratore) – detto anche "*whistleblower*" – può segnalare le condotte illecite (o i pericoli di accadimenti di illecito) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni di cui si è venuti direttamente a conoscenza o, comunque, rispetto a quanto appreso in virtù del ruolo rivestito in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni o incarichi, anche se in modo casuale.

E quindi, ad esempio, la segnalazione potrà riguardare:

- a) violazioni dei modelli e protocolli di autocontrollo adottati;
- b) pericoli o illeciti in tema di sicurezza sul luogo ed ambiente di lavoro;
- c) fenomeni corruttivi ed altri illeciti riguardanti i rapporti societari o rapporti con le Amministrazioni Pubbliche;
- d) e, in ogni caso, fatti integranti tutti gli ulteriori reati presupposti (anche eventualmente di pericolo) richiamati nei modelli di autocontrollo della Società.

Come rilevato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ancorché quest'ultima sia riferita all'ambito pubblicistico dell'impiego), non è necessario che il *Whistleblower* sia certo di un effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È difatti sufficiente che il segnalatore, in base alle proprie conoscenze, ritenga probabile che si sia verificato un fatto illecito o che vi sia il pericolo che lo stesso possa accadere.

È importante che la segnalazione:

- indichi una chiara e completa descrizione dei fatti;
- dia le indicazioni di eventuali altre persone che potrebbero riferire sull'evento descritto;
- indichi ogni altro elemento utile in grado di dare rilevanza alla segnalazione.

In altre parole, è opportuno che quanto riferito sia il più possibile circostanziato per offrire il maggior numero di elementi e quindi consentire di effettuare le dovute verifiche. Di conseguenza, non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, né tanto meno le istanze o le rivendicazioni di natura meramente personale, né tanto meno sono tutelabili le segnalazioni calunniose e/o diffamatorie.

6.3. Il Segnalatore

La nuova legge n. 179 del 2017 individua i seguenti soggetti, legittimati a segnalare, ovvero:

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

Inoltre, sempre al fine di agevolare la portata esplicativa ed espansiva del presente modello, si ritiene che l'istituto in esame possa e debba essere estesa anche nei confronti dei collaboratori, consulenti, e professionisti che, a prescindere dalla tipologia dell'incarico conferito, agiscano per conto dell'organizzazione, anche se del caso quali meri intermediari ed agenti, nonché di terzi qualificati, quali ad esempio fornitori di prodotti o servizi. A questo punto si tratta di verificare come e a chi si può segnalare.

6.4. Canali di segnalazione: la piattaforma del gruppo RINA

In aderenza a quanto sopra previsto, la Società privilegia il canale di segnalazione del Gruppo RINA, quale realtà costantemente impegnata ad elevare i propri standard di integrità aziendale. RINA ha affiancato agli strumenti consolidati come il Codice Etico, il Modello di Organizzazione e Controllo e l'Organismo di Vigilanza, ulteriori attività interne quali policy e linee guida, in collaborazione con soggetti pubblici e privati.

In particolare, nel 2017 RINA ha lanciato la propria piattaforma di *Whistleblowing*, che permette a chiunque di segnalare eventuali violazioni al nostro Codice Etico, comprese la corruzione, frodi, molestie, così come qualunque altro grave pericolo che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, fornitori, la società o la reputazione stessa del Gruppo.

NPLs RE ritiene di adottare la piattaforma *Whistleblowing* suddetta, quale parte del proprio processo di gestione delle segnalazioni che protegge anche l'anonimato del segnalante, lo tutela da possibili ritorsioni e rispetta i diritti del segnalato, in osservanza delle leggi internazionali, in linea con le migliori pratiche, venendo incontro alle aspettative dei diversi portatori di interesse.

Tale piattaforma è disponibile sul portale

- <https://rinagroup.sharepoint.com/sites/rina-portal/>
- o direttamente dalla pagina <https://whistleblowing.rina.org>.

Le informazioni veicolate per mezzo di tale Piattaforma verranno trasmesse all'Organo di Vigilanza (detto anche OdV) di NPLs RE.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione del Responsabile *Corporate Internal Audit* di Rina Spa che, in caso di segnalazioni effettuate con lo strumento "Whistleblowing", ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

In aggiunta, la segnalazione potrà essere formalizzata dal Segnalante anche nelle forme ordinarie (raccomandata AR o via *mail*) direttamente presso la casella e-mail dell'OdV di NPLs RE. In caso di ricezione della segnalazione, l'Organo di vigilanza è tenuto:

- a) a garantire, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza di coloro che effettuano le

- segnalazioni, anche in ottemperanza alle disposizioni di cui al Reg. UE n. 679/2016;
- b) ad osservare, anzitutto, il principio di minimizzazione contenuto nell'art. 5 del GDPR e quindi, per esempio, evitare la proliferazione di comunicazioni al segnalante.

6.5 La tutela del segnalante

Al fine di tutelare colui che segnala, la Società richiama integralmente il novellato art. 6 del Dlgs n. 231/2001, quale disposizione normativa che prevede:

- a. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- b. la possibilità per il segnalatore di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'organizzazione sindacale di proprio interesse l'avvenuta ricezione (a seguito della segnalazione) di misure discriminatorie da parte del datore di lavoro;
- c. la nullità dell'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio a danno del segnalante;
- d. la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria sempre adottata nei confronti del segnalante;
- e. l'onere in capo al datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, in ottemperanza al citato art. 6 del Dlgs n. 231/2001, saranno stigmatizzati i comportamenti ritorsivi o discriminatori (anche velati) da chiunque posti in essere nei confronti del Segnalatore, ma con la seguente precisazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate altresì nei confronti di colui che dovesse effettuare con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli del tutto infondata. Tale precisazione consente quindi di richiamare la c.d. clausola di "anticalunnia e di diffamazione" imposta *ex lege*.

Restano in ogni caso impregiudicate tutte le norme applicabili e le relative ipotesi di responsabilità penale e/o civile, a carico del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Il procedimento propedeutico a valutare la necessità o meno di comminare una sanzione è analogo/speculare a quello previsto e disciplinato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile. Devono, quindi, trovare applicazione le seguenti fasi procedurali:

1. contestazione tempestiva d'addebito in caso di verosimile illecita segnalazione;
2. concessione di un termine di legge per fornire giustificazioni;
3. giustificazioni scritte;
4. eventuale sanzione.

In altri termini, deve essere sempre garantito il pieno esercizio del diritto di difesa, assicurando la concessione di un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi o richieda di essere ascoltato. La sanzione, comunque, dovrà essere adeguata e proporzionata al fatto commesso, al tipo di responsabilità affidate al soggetto, e, eventualmente, alle conseguenze patrimoniali e d'immagine conseguite a danno della Società.

La Società si riserva di valutare anche l'esplicita introduzione di meccanismi premiali per colui che si attiva per segnalare un illecito consentendo di migliorare l'azione sociale.

Infine, va osservato che, ai sensi dell'art. 3 della legge 179/2017 nelle ipotesi di segnalazione o di denuncia, il perseguimento della tutela dell'Ente "*costituisce giusta causa di rivelazione di notizie*

coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile". e, sempre ai sensi della citata disposizione, "quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione predisposto a tal fine").

Capitolo 7 - Struttura del sistema disciplinare

7.1. Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del d.lgs. 231/01 il modello di organizzazione deve *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto asseritamente compiuto nell'asserito *“interesse”* o *“vantaggio”* della Società.

7.2. Sanzioni

Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Manuale delle procedure interne, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato da NPLs RE ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali. Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Odv previsti dal Modello 231.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza dei principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, procedure interne, ecc.). Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto di NPLs RE e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del Modello organizzativo 231 e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- Rimprovero verbale;
- Biasimo scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di dirigenti la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali RINA Prime intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con HI-MTF è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da

parte del terzo contraente.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

Sanzioni nei confronti dei Sindaci (ove nominati)

Qualora emergesse la possibile violazione del Modello 231 da parte di uno, o più componenti del Collegio sindacale (ove costituito/nominato), i sindaci estranei alla violazione stessa, dopo esauriente assunzione di informazioni, ne daranno notizia al Consiglio di Amministrazione affinché esso possa attivarsi, se del caso, per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la proposta di revoca del sindaco/ dei sindaci.

Sanzioni in tema di *whistleblowing*

La Società non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questo modello e più in generale nell'ambito della procedura in tema di *whistleblowing*.

Le sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

7.3. Diffusione del Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello.

Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

Capitolo 8 – I presidi di controllo e le procedure

8.1. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano il Codice Etico, contenente i principi generali non derogabili del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1. **principi generali applicabili a tutte le attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
2. **protocolli di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I **principi generali applicabili a tutte le attività** sono:

- a. **Segregazione dei poteri e delle attività**: deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b. **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- c. **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d. **Tracciabilità**: tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al d.lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

8.2. Attività e principali protocolli specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal d.lgs. 231/01 è descritta in dettaglio nella "parte speciale" allegata al Modello 231.

Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

In particolare, si indicano le principali procedure ad oggi adottate/applicate dalla NPLs RE, che saranno richiamate nella parte speciale allegata al Modello 231:

- a. Politica per la qualità ed altre Politiche del Gruppo Rina;
- b. Linee Guida Anticorruzione Gruppo Rina;
- c. Sistema di Gestione della Qualità di NPLS Re;
- d. Politica per la qualità di NPLS Re;
- e. Procedura "Control of documents and records - is-rpvs-doc-01" di RINA Prime;
- f. Procedura *Management of customer's compliments, complaints, appeals and disputes - is-rpvs-acp-03* di RINA Prime;
- g. Procedura "Management of non conforming services, audits, corrective, preventive and improvement actions - is-rpvs-qms-01" di RINA Prime;
- h. Procedura Mansionario;
- i. Procedura Qualifica del personale IS-RPVS-PER-01 di Rina Prime;

- j. Quality management system planning and review IS-RPVS-QPR-01 di Rina Prime;
- k. Procedura “Ciclo passivo e Ciclo attivo” di NPLS Re;
- l. Procedura “*Advisory* IS-NPLS-ADV-01;
- m. Procedura “*Asset management* IS-NPLS-AMA-01;
- n. Procedura “*Auction facilitation e bov* - is-npls-afbov-01”;
- o. Procedura “*Credit management* is-npls-imm-01”;
- p. Procedura “*Data intelligence & quality control* - is-npls-diqc-01”;
- q. Procedura “*Investments* IS-NPLS-INV-01”;
- r. Procedura “Valutazioni immobiliari - is-npls-val-01”;
- s. Procedura “*Negotiation* - S-NPLS-NEG-01”;
- t. Procedura “Processo commerciale. gestione gare, predisposizione offerte e acquisizione contratto is-rpvs-off-01” di RINA Prime;
- u. Regolamento per le trasferte di servizio di NPLS Re;
- v. Manuale d’uso *software ares*;
- w. Manuale d’uso *software ares* – permessi utenti;
- x. Procedura Gestione degli acquisti;
- y. Procedura Qualifica dei fornitori.

Quanto alle aree esternalizzate, si indica, di seguito, la documentazione contrattuale di riferimento:

- a. Contratto di consulenza e assistenza continuativa societaria tributaria e contabile;
- b. Contratto di esternalizzazione del servizio di amministrazione del personale;
- c. Contratto di gestione delle strutture e sistemi informatici aziendali;
- d. Contratto per la gestione delle attività di marketing.

8.3. Ulteriori attività oggetto di controllo

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il Modello 231 richiama specifiche attività di controllo, i principi generali di comportamento, nonché, ove applicabili, le procedure inerenti, in particolare, ai seguenti processi, ritenuti particolarmente sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e trasversali a tutta la struttura organizzativa (c.d. “processi strumentali”):

1. **transazioni finanziarie:** processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi con le società di servizi, ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
2. **approvvigionamento beni e servizi:** processo di approvvigionamento beni e servizi;
3. **consulenze e prestazioni professionali:** processo di conferimento di incarichi professionali;
4. **assunzione del personale:** processo di selezione e assunzione delle risorse umane.

Tali processi sono disciplinati da procedure aziendali nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento: (a) dei **principi generali applicabili a tutte le attività** e (b) dei **protocolli di controllo specifici** collegabili ai processi strumentali succitati. Nei relativi capitoli sono anche richiamati le prassi aziendali ad oggi non formalizzate/in corso di formalizzazione.

Fine documento
Parte Generale del Modello 231