

Leasys S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex
D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Leasys S.p.A. con delibera del

04/06/2009

INDICE

	Pag.
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni	3
2. Le Linee Guida di Confindustria	9
3. Il Modello e il Codice di Condotta	10
4. Adozione del Modello nelle Società del Gruppo FGA CAPITAL.....	10
5. Il Modello di LEASYS	11
5.1 La costruzione del Modello	11
5.2 Principi ed elementi ispiratori del Modello	13
5.3 L'adozione del Modello e successive modifiche.....	14
6. I Processi Sensibili di LEASYS	15
7. L'Organismo di Vigilanza	19
7.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	19
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	21
7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale, l'autorità di vigilanza di settore e altri soggetti della P.A.....	22
8.1 Formazione ed informazione del personale dipendente	23
8.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner	24
9. Il Sistema disciplinare.....	24
9.1 Funzione del sistema disciplinare.....	24
9.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati	24
9.2.1 Sistema disciplinare	24
9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	25
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	26
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	26
9.5 Misure nei confronti di soggetti esterni (Società di Service, Consulenti, Partner, Collaboratori)	26

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i., recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "enti"), a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito "D.Lgs.231/2001" o "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha voluto adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs.231/2001 (di seguito anche "Decreto") mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi e la pubblicazione della sentenza.

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt.24 e 25 del D.Lgs.231/2001), la responsabilità dell'ente è stata successivamente estesa e attualmente le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame riguardano i reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-*bis*)¹, i delitti informatici e il trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*)², i reati societari (art. 25-*ter*)³, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)⁴, le disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile (art. 25-*quater* 1)⁵, i delitti contro la personalità individuale e le disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a

¹ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409

² Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs.231/2001 dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48

³ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 61/2002

⁴ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7

⁵ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7

mezzo internet (art. 25-*quinquies*)⁶, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del Mercato (art. 25-*sexies*)⁷, i reati transnazionali⁸, i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)⁹ e i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*)¹⁰.

Si tratta in particolar modo di:

a. Reati contro la Pubblica Amministrazione, quali precisamente:

- ✓ malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
- ✓ indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
- ✓ truffa (art. 640 comma 2, n.1 c.p.);
- ✓ truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- ✓ frode informatica (art. 640 *ter* c.p.);
- ✓ corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- ✓ corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- ✓ circostanze aggravanti (art. 319 *bis*);
- ✓ corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- ✓ pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- ✓ istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- ✓ peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- ✓ concussione (art. 317 c.p.).

b. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo, quali precisamente:

- ✓ falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- ✓ alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- ✓ spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- ✓ spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

⁶ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228

⁷ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62

⁸ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146

⁹ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123

¹⁰ Tale fattispecie di reato è stata introdotta nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231

- ✓ falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- ✓ contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- ✓ fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- ✓ uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

c. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, quali precisamente:

- ✓ documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- ✓ falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- ✓ falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificazioni o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- ✓ falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto in atti (art. 478 c.p.);
- ✓ falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
- ✓ falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- ✓ falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- ✓ falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
- ✓ falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- ✓ falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- ✓ falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.);
- ✓ falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 c.p.);
- ✓ falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
- ✓ altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- ✓ uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- ✓ soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- ✓ copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
- ✓ falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.);
- ✓ accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- ✓ detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- ✓ diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- ✓ intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);

- ✓ installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- ✓ danneggiamento (art. 635 c.p.);
- ✓ danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- ✓ danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- ✓ danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- ✓ danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- ✓ frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

d. Reati societari, quali precisamente:

- ✓ false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- ✓ false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- ✓ falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- ✓ impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- ✓ indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- ✓ illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- ✓ illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- ✓ operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- ✓ omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- ✓ interessi degli amministratori (art. 2391 c.c.);
- ✓ formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- ✓ indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- ✓ illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- ✓ aggio (art. 2637 c.c.);
- ✓ ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

e. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, quali precisamente:

- ✓ associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- ✓ assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- ✓ arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- ✓ addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- ✓ condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);

- ✓ attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- ✓ atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- ✓ sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- ✓ istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- ✓ reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo;
- ✓ reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi del quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
 - a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
 - b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere a) e b): commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- a) prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- b) organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- c) contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
 - (i) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
 - (ii) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

f. Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile, quali precisamente:

- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

g. Delitti contro la personalità individuale e le disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet, quali precisamente:

- ✓ riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- ✓ prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- ✓ pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- ✓ detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- ✓ pornografia virtuale (art. 600 *quater-1* c.p.);
- ✓ iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.);
- ✓ tratta di persone (art. 601 c.p.);
- ✓ acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

h. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del Mercato, quali precisamente:

- ✓ abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24/02/1998, n. 58);
- ✓ manipolazione di Mercato (art. 185 D.Lgs. 24/02/1998, n. 58).

i. Reati transnazionali, quali precisamente:

- ✓ associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- ✓ associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- ✓ favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- ✓ disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. 25/07/1998, n. 286);
- ✓ associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9/10/1990, n. 309);
- ✓ associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 23/01/1973, n. 43).

j. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, quali precisamente:

- ✓ omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- ✓ lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- ✓ circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).

k. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, quali precisamente:

- ✓ ricettazione (art. 648 c.p. c.p.);
- ✓ riciclaggio (art 648 *bis* c.p.);
- ✓ impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.).

2. Le Linee Guida di Confindustria

Essendo Confindustria l'associazione di categoria di riferimento per Leasys S.p.A. (di seguito LEASYS o Società), nella predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello"), la Società si è ispirata alle Linee Guida da questa predisposte (versione aggiornata al 31 marzo 2008).

Tali Linee Guida forniscono:

- l'analisi dei contenuti D.Lgs. 231/2001;
- l'individuazione dei rischi e dei protocolli;
- i contenuti minimi del codice etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs.231/2001;
- i compiti, i requisiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza e le possibili ipotesi per l'individuazione della sua composizione;
- *case study* (analisi delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs.231/2001 con l'indicazione delle possibili aree aziendali a rischio ed alcuni esempi di controlli preventivi da porre in essere).

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle responsabilità (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del codice etico e del Modello.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni esplicitate nelle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo

Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. Il Modello e il Codice di Condotta

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di Condotta adottato da LEASYS, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs.231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Condotta rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte del Gruppo¹¹ allo scopo di esprimere i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs.231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari fattispecie di reato (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la società dalla responsabilità di cui al D.Lgs.231/2001.

4. Adozione del Modello nelle Società del Gruppo FGA CAPITAL

LEASYS ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 Novembre 2005 e, data la propria natura industriale, nella predisposizione del medesimo, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Fiat Group Automobiles S.p.A. in qualità di Caposettore Auto.

A seguito della joint-venture tra Fiat Group Automobiles S.p.A. e Sofinco S.A., avvenuta a fine 2006, che ha modificato gli assetti partecipativi e di controllo della Società, a far data dal 28 dicembre 2006, LEASYS è controllata da FGA CAPITAL, società finanziaria Capogruppo della joint-venture.

La controllante FGA CAPITAL ha modificato il proprio Codice di Condotta e il proprio Modello Organizzativo invitando le controllate ad adottare il nuovo Codice di Condotta e, limitatamente alle società italiane, a modificare i rispettivi Modelli Organizzativi di modo che seguano le Linee Guida della Capogruppo FGA CAPITAL.

Il Consiglio di Amministrazione LEASYS ha accolto le sopra menzionate delibere, in particolare:

1. adottando il Codice di Condotta del Gruppo FGA CAPITAL, con delibera del 13 febbraio 2007;
2. modificando il proprio Modello Organizzativo secondo le Linee Guida della Capogruppo FGA CAPITAL, ferme restando le peculiarità dovute alla natura

¹¹ Gruppo: FGA Capital e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile.

industriale di LEASYS che, a tal fine, si è ispirata anche alle Linee Guida predisposte da Confindustria.

5. Il Modello di LEASYS

La costruzione del Modello

Il D.Lgs.231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operano per suo conto.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs.231/2001.

Il Decreto, agli artt. 6 e 7, indica quali sono le componenti di un apparato organizzativo efficace ed effettivo la cui corretta predisposizione potrebbe portare all'esclusione della sua responsabilità.

L'ente va esente da pena se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e gestione.

Il modello indicato alla lettera a) deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

- I.** individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- II.** prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- III.** individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- IV.** prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- V.** introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A tal fine LEASYS ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

Tra le finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, LEASYS ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale Modello rappresenti una opportunità per migliorare il proprio sistema di controllo interno, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi proceduto alla predisposizione del presente Modello.

- ❖ **Fase 1 "As-Is Analysis"**: attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali processi operativi, verbali Consiglio di Amministrazione, procure, disposizioni organizzative, bilancio, ecc.).

Tale attività è stata condotta al fine di identificare in quali processi aziendali e secondo quali modalità si potessero realizzare i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

Sulla base della mappa preliminare dei Processi Sensibili, sono inoltre state condotte una serie di interviste con i soggetti chiave in essi coinvolti nell'ambito della struttura aziendale mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure/prassi esistenti, verificabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

I Processi Sensibili di LEASYS sono quelli descritti al successivo Capitolo 6.

- ❖ **Fase 2 "Gap Analysis"**: sulla base della situazione rilevata (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili), e delle previsioni e finalità del D.Lgs.231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un

modello “specifico” di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001.

- ❖ **Fase 3 “Predisposizione del Modello”**: successivamente si è proceduto alla predisposizione del Modello redatto secondo le Linee Guida predisposte da Confindustria e nel rispetto dei disposti del Decreto.
- ❖ **Fase 4 “Attuazione del Modello”**: in questa fase si è proceduto all’adozione formale del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e alla nomina dell’Organismo di Vigilanza, avendo cura di porre in essere le azioni di miglioramento emerse in fase progettuale. Inoltre sono state individuate le soluzioni più adeguate al fine di informare/formare tutti i dipendenti sui contenuti del D.Lgs.231/2001 e del Modello nonché ad informare tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell’interesse della Società.

Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e del sistema di controllo interno esistente e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs.231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno in essere in azienda.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai reati da prevenire, LEASYS ha individuato i seguenti:

- ✓ il Sistema di Controllo Interno e, quindi, le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo di gestione;
- ✓ l’attività svolta dall’*internal auditing*;
- ✓ il Codice di Condotta;
- ✓ la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- ✓ il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- ✓ in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare nonché di quanto previsto dal Codice di Condotta del Gruppo FGA CAPITAL.

Il Codice di Condotta è strumento essenziale della *Corporate Governance* del Gruppo FGA CAPITAL e deve essere considerato parte integrante del presente Modello e ad esso indissolubilmente connesso.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- ⇒ le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di LEASYS;
- ⇒ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - la attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza interno** a LEASYS del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001;
 - la messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l’attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l’attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs.231/2001;
 - il rispetto del principio della **separazione delle responsabilità**;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- ⇒ infine, nell’attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale delle attività svolte dalla Società, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

5.3 L’adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, LEASYS, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l’adozione del presente Modello con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella predetta delibera, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di LEASYS.

Al fine di garantire l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, devono essere effettuate sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi ogniqualvolta:

- sussistano circostanze particolari, come ad esempio:
 - ✓ emersione di casi di violazioni del D.Lgs.231/2001 nonché dei principi contenuti nel presente Modello;
 - ✓ elevato turnover del personale;
 - ✓ altre situazioni che possano ingenerare potenziali situazioni di rischio.
- siano apportate modifiche al D.Lgs.231/2001 (es. introduzione di nuove fattispecie di reato).

6. I Processi Sensibili di LEASYS

Dall'analisi dei rischi condotta da LEASYS ai fini del D.Lgs.231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari;

e, in misura meno rilevante e a basso rischio,

- c) i reati contro la personalità individuale.

Il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di LEASYS, i Processi Sensibili risultano principalmente i seguenti:

a) reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- partecipazione a gare indette da Soggetti Pubblici;
- gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti delle Pubblica Amministrazione;
- gestione rapporti con Soggetti Pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc...).

Nell'ambito dei suddetti Processi Sensibili, la Società, oltre ai principi e alle regole di comportamento previste nel Codice di Condotta nonché nelle procedure aziendali, ha individuato i seguenti principi/regole di comportamento generali nonché controlli preventivi al fine di ridurre il rischio di commissione di reati:

- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici ufficiali italiani o stranieri;

-
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari della Pubblica Amministrazione italiani e stranieri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. Gli omaggi, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire le opportune verifiche e autorizzati nel rispetto dei poteri previsti;
 - il personale che riceve omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza;
 - non è consentito accordare vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
 - è proibito effettuare o promettere, in favore di partner commerciali o collaboratori esterni, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto associativo con essi costituito;
 - i compensi riconosciuti ai collaboratori esterni devono trovare adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alla prassi vigente nel settore di attività interessato;
 - le dichiarazioni a organismi pubblici nazionali o comunitari effettuate al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura devono essere basate su informazioni veritiere;
 - le somme ricevute da detti organismi pubblici devono essere destinate agli scopi per i quali erano stati concessi;
 - i rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti incaricati di pubblico servizio devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società sono esclusivamente quelle autorizzate in tal senso dalla Società a mezzo di procuratori a ciò abilitati;
 - coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione dei dipendenti che operano con la Pubblica Amministrazione devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
 - i compensi dei consulenti e dei partner commerciali devono essere determinati solo per iscritto;
 - nessun tipo di pagamento non adeguatamente documentato può essere effettuato;
 - di tutte le ispezioni ricevute da parte di soggetti pubblici, deve essere tempestivamente informato l'Organismo di Vigilanza.

b) reati societari:

- predisposizione delle comunicazioni ai soci e al Mercato relative alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società (bilancio d'esercizio);
- gestione dei rapporti con la società di revisione contabile in ordine all'attività di comunicazione da parte di quest'ultima a terzi relativa alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di LEASYS.

Nell'ambito dei suddetti Processi Sensibili, la Società, oltre ai principi e alle regole di comportamento previste nel Codice di Condotta nonché nelle procedure aziendali, ha individuato i seguenti principi/regole di comportamento generali nonché controlli preventivi al fine di ridurre il rischio di commissione di reati:

- in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, occorre tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e delle sue controllate; in particolar modo è fatto divieto di:
 - ✓ rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e delle sue controllate;
 - ✓ omettere dati e informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e delle sue controllate;
- occorre assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare; in particolar modo è fatto divieto di:
 - ✓ porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale o della Società di Revisione;
 - ✓ determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- occorre circolarizzare ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle attività di formazione del bilancio e delle relazioni annuali ed infra-annuali,

un'informativa chiara e semplificata, che stabilisca quali dati e notizie debbono essere forniti alla Funzione Amministrazione, Finanza & Controllo, nonché la tempistica con cui tali dati e notizie devono essere forniti;

- è necessario mettere a disposizione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, con documentata certificazione dell'avvenuta consegna, la bozza del progetto di bilancio, prima della riunione di quest'ultimo per l'approvazione dello stesso;
- occorre mettere a disposizione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione il giudizio sul bilancio (o attestazione similare che sia sufficientemente chiara ed analitica) da parte della società di revisione;
- occorre sottoscrivere, da parte del massimo Vertice Aziendale, la c.d. lettera di attestazione richiesta dalla società di revisione; tale lettera deve essere altresì siglata dal Responsabile della Funzione Amministrazione, Finanza & Controllo e messa a disposizione dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- è obbligatorio comunicare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi incarico conferito, o che si intende conferire, alla società di revisione o a società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio.

c) reati contro la personalità individuale:

- stipula di contratti d'opera e d'appalto (es. mensa, manutenzione, trasporto, pulizia, ecc....).

Nell'ambito dei suddetti rischi, la Società, oltre ai principi e alle regole di comportamento previste nel Codice di Condotta nonché nelle procedure aziendali, ha individuato i seguenti principi/regole di comportamento generali nonché controlli da effettuare al fine di ridurre il rischio di commissione di reati:

- nei rinnovi e/o nuovi contratti con i partner commerciali, consulenti e fornitori deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse);
- la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi partner commerciali o fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione e nel rispetto delle procedure interne;
- integrare le condizioni generali di contratto con una clausola volta a sancire l'impegno di fornitori e/o partner commerciali al rispetto dei diritti della personalità individuale, in particolare in tema di lavoro minorile e condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
- chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato dai fornitori, deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto previsto dal D.Lgs.231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6. 1, *b*) del D. Lgs.231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia mono sia plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni all'ente (escludendo la possibilità di terziarizzare *in toto* tale funzione), purché ciascuno di essi abbia i requisiti di seguito riportati. È altresì possibile affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di LEASYS e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato ad un organismo collegiale composto dal Responsabile Amministrazione Finanza & Controllo, dal Responsabile dell'Organismo di Vigilanza di FGA CAPITAL e dal Responsabile Risorse Umane.

È pertanto rimesso al suddetto organismo il compito di svolgere – in qualità di Organismo di Vigilanza – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la sua revoca sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione deve accertare al momento della nomina che i membri dell'Organismo di Vigilanza posseggano le capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

Costituiscono causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o patteggiamento) non revocabile.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza possano emergere elementi che facciano risalire al massimo

vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine, il Collegio Sindacale sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulla performance professionale complessiva e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo ad esso riguardante ne verificherà la coerenza con le politiche interne aziendali.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare che il comportamento dei dipendenti sia conforme alle procedure interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da LEASYS, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- attuare le procedure di controllo previste dal Modello; effettuando controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- coordinarsi con il *Management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché del D.Lgs.231/2001 e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio dei Processi Sensibili di LEASYS e per la verifica dell'adeguatezza e delle esigenze di aggiornamento del

Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *Management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre LEASYS al rischio di commissione di uno dei reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito dei Processi Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni;
- coordinarsi con le funzioni competenti presenti in LEASYS per i diversi profili specifici ed in particolare:
 - ✓ con la funzione Risorse Umane per la formazione del personale, l'applicazione di eventuali misure sanzionatorie, l'emanazione di disposizioni organizzative specifiche;
 - ✓ con la funzione Amministrazione Finanze & Controllo per la verifica e la regolamentazione dei flussi finanziari.

Al fine di poter adempiere a quanto prescritto dal Modello e dal D.Lgs.231/2001, l'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente. Resta inteso che potranno essere convocate adunanze straordinarie per far fronte a specifiche necessità. Tutte le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzate ed i verbali conservati in un apposito dossier, insieme ad ogni altro materiale ritenuto rilevante ai fini del D.Lgs.231/2001, conservato presso la Società.

7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di LEASYS ai sensi del D.Lgs.231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ✓ devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- ✓ coerentemente con quanto stabilito dal Codice di Condotta, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza. Le Società di Service, i Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di LEASYS, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- ✓ l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 9 (Sistema Disciplinare);
- ✓ i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed 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 e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs.231/2001;
- ✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale, l'autorità di vigilanza di settore e altri soggetti della P.A.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha tre linee di *reporting*:

1. la prima, trimestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
2. la seconda, trimestrale, direttamente verso il Collegio Sindacale;
3. la terza al *Management* ed alle funzioni aziendali, secondo necessità.

Al fine di garantire la continuità d'informazione al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà trimestralmente alla trasmissione del resoconto delle proprie attività.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa dei Processi Sensibili, ecc.);
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a LEASYS, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ed l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

8. La diffusione del Modello

8.1 Formazione ed informazione del personale dipendente

LEASYS, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs.231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare i contenuti del Modello a tutto il personale dipendente. Tale piano sarà gestito dalla funzione Risorse Umane in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per quanto riguarda la comunicazione si prevede di esporre in bacheca e di inserire sull'intranet il Modello, il D.Lgs.231/2001 e tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione.

Per quanto invece concerne la formazione, sono previsti interventi diversificati a seconda dei destinatari, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza alle esigenze delle singole strutture/risorse. In tal senso è previsto un Workshop per l'Alto *Management* di LEASYS ed un corso creato *ad hoc* per il personale nei quali vengono presentati i contenuti del D.Lgs.231/2001, le decisioni quadro/disegni di legge fatte dal Consiglio dell'Unione Europea quali proposte di estensione del Decreto stesso, la struttura del Modello e la struttura dell'Organismo di Vigilanza e le sue finalità. A conclusione del corso viene rilasciato al dipendente un attestato di frequenza.

Ai neoassunti viene consegnato un set informativo (es. Codice di Condotta, CCNL, Modello, D.Lgs.231/2001, ecc.) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

È inoltre previsto un aggiornamento annuale sui contenuti del Codice di Condotta, del Modello nonché sulle novità normative rilevanti in tema D.Lgs.231/2001.

Gli aggiornamenti potranno essere resi in forma di lezione frontale, via e - mail o mediante consegna di dispense e/o pubblicazioni.

I corsi ed aggiornamenti ex D.Lgs. 231/2001 sono obbligatori per tutti i dipendenti.

La partecipazione ai corsi in aula deve essere accertata mediante firma del foglio presenza da parte di ogni dipendente.

La presa visione di aggiornamenti via e - mail o di dispense cartacee deve essere accertata mediante dichiarazione via e - mail o dichiarazione sottoscritta dal dipendente.

8.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati sui contenuti del Codice di Condotta e del Modello e dell'esigenza di LEASYS che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs.231/2001.

9. Il Sistema disciplinare

9.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6.1, e) del D.Lgs.231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'Organismo di Vigilanza che, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione al Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere condotti nel rispetto della normativa vigente, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs.231/2001.

9.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati

9.2.1 Sistema disciplinare

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL autonoleggi e autorimesse, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio

1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio di cui all’art. 49 del suddetto CCNL, e precisamente:

- rimprovero;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a tre ore di paga base;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL applicato, tra cui:

- l’obbligo – in relazione all’applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell’addebito al dipendente e dell’ascolto di quest’ultimo in ordine alla sua difesa;
- l’obbligo – salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell’addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l’obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente.

Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *Management* aziendale.

9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono rappresentati da violazioni, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all’Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni delle procedure che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati.

Sono suscettibili di sanzione disciplinare Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, Compliance Officers e dirigenti o aventi funzioni direttive che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo

individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, commissione dei reati.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare e la sua applicazione sono soggetti a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, della funzione Risorse Umane e dell'Amministratore Delegato, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

9.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione da parte degli Amministratori o dei membri del Collegio Sindacale delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio dei propri adempimenti, di comportamenti che siano in contrasto con le disposizioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

9.5 Misure nei confronti di soggetti esterni (Società di Service, Consulenti, Partner, Collaboratori)

Nei contratti e negli accordi stipulati con Società di Service, Consulenti, Partner e Collaboratori esterni, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, o di soggetti che operino a loro volta a favore di questi ultimi, che risulti in contrasto con i principi indicati nel Modello e nel Codice di Condotta e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs.231/2001, consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

I contratti di nuova emissione dovranno pertanto essere corredati della sottostante clausola da inserirsi nel corpo del contratto stesso:

“La Società [inserire nome della società fornitrice] dichiara di conoscere le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 e s.m.i. (d’ora in avanti “Decreto”) nonché di aver preso visione delle disposizioni di cui al Codice di Condotta e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (d’ora in avanti “Modello”) di LEASYS S.p.A. – visionabili e scaricabili ai seguenti link: www.Leasys.com (Sezione Note Legali e Trasparenza per il Modello) e www.fgacapital.com (sezione Corporate Governance per il Codice di Condotta) – e si impegna a tenere, nello svolgimento delle attività contrattuali innanzi specificate, condotte conformi alle previsioni di cui al Decreto stesso, al Codice di Condotta e al Modello, astenendosi dalla commissione di condotte illecite nonché a rendersi disponibile a collaborare, qualora necessario, con l’Organismo di Vigilanza di LEASYS S.p.A..

L’inosservanza, da parte della Società [inserire nome della società fornitrice] e di chiunque presti attività lavorativa/collaborativa per la medesima in relazione alle attività contrattuali richiamate, di una qualsiasi delle previsioni del predetto Decreto, del Codice di Condotta o del Modello comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e potrà legittimare LEASYS S.p.A. a risolvere lo stesso ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 1456 del Codice Civile, fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a LEASYS S.p.A.”.

Per quanto concerne i contratti già in essere, la clausola potrà essere inserita mediante lettera di accettazione da inviarsi alla controparte .

Laddove la controparte dichiari – per iscritto e facendo esplicito riferimento al contratto in oggetto - di aver adottato essa stessa i principi del D.Lgs. 231/01e di agire, pertanto, conformemente al decreto ed alle aspettative di LEASYS, l’inserimento della suddetta clausola non sarà ritenuto necessario.

Resta inteso che la clausola potrà subire lievi modificazioni per adattarsi alle esigenze e specificità del contratto al quale si riferisce.