

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE  
EX D.LGS N. 231/2001**

**EUROPARTNER FINANCE S.R.L.**



**Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 21 Aprile 2022**

## Sommario

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....</b>	<b>6</b>
1.1 II REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI .....	6
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	7
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ EUROPARTNER FINANCE S.r.l.....</b>	<b>9</b>
2.1 ADOZIONE DEL MODELLO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED OPERATIVA DI EUROPARTNER FINANCE S.R.L. ....	9
2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DELLE DELEGHE .....	10
2.3 FUNZIONE DEL MODELLO.....	11
2.4 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE PER PROCESSI .....	12
2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	14
2.6 SISTEMI DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO .....	14
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).....</b>	<b>15</b>
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO.....	15
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	16
3.3 FLUSSO INFORMATIVO DELL'ODV VERSO IL VERTICE SOCIETARIO .....	17
3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV .....	17
3.5 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING .....	18
<b>4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE .....	20
4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	20
4.3 INFORMATIVA A CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER.....	20
4.4 OBBLIGHI DI VIGILANZA .....	21
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>23</b>
5.1 PRINCIPI GENERALI .....	23

5.2. SANZIONI DISCIPLINARI.....	<b>23</b>
5.2.1. <i>Sanzioni per i Dipendenti</i> .....	24
5.2.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i> .....	25
5.2.3 <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i> .....	25
5.2.4 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</i> .....	25
5.2.5 <i>Misure nei confronti dell'OdV</i> .....	26
ALLEGATO A .....	<b>27</b>

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nella parte speciale per processi .

- **Amministratore Delegato:** l'Amministratore Delegato di Europartner Finance S.r.l.
- **Aree a Rischio:** le aree di attività di Europartner Finance S.r.l. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società
- **Codice Etico:** il codice etico adottato da Europartner Finance S.r.l.
- **Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Europartner Finance S.r.l., ivi compresi i dirigenti
- **D.Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni
- **Disciplina Privacy:** il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D.Lgs. n. 101/2018, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabili in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante
- **Ente/i:** entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, dirigenti e dipendenti di Europartner Finance S.r.l.
- **Europartner o la Società:** Europartner Finance S.r.l.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali di Europartner Finance S.r.l. che non rientrano nella definizione di Partner
- **Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Europartner Finance S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione della Società

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali Europartner Finance S.r.l. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito delle Aree a Rischio
- **Presidente:** Presidente del CdA di Europartner Finance S.r.l.
- **Pubblici Ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 cod. pen. *"sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi"*
- **Reati-presupposto:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti
- **Whistleblowing:** il "Whistleblowing" è lo strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori e a chiunque non abbia rapporti diretti con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno della Società o in altra circostanza e di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 II REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché

(ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto penalmente rilevante.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati tentati, nonché a illeciti commessi all'estero purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui i Reati siano "commessi all'estero" ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 o siano "transnazionali" ai sensi dell'art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146.

Quanto alla tipologia di reati che configurano il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel corso degli anni l'elenco dei reati cd. presupposto si è sensibilmente ampliato, fino a ricomprendere la quasi totalità dei "reati d'impresa". Per l'elenco completo dei Reati e degli Illeciti si rinvia all'Allegato A.

Il D.lgs 231/2001 (artt. 9-23) prevede a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato, le

seguenti sanzioni: i) pecuniarie; ii) interdittive; iii) confisca; iv) pubblicazione della sentenza.

## 1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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, prevedendo anche la specifica adozione di un sistema di *whistleblowing*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i "*modelli di cui alla lettera a)*", debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) istituire uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- g) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- h) prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- i) prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È, infine, previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EUROPARTNER FINANCE S.r.l.

### 2.1 ADOZIONE DEL MODELLO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI EUROPARTNER

EUROPARTNER FINANCE è una società a responsabilità limitata, con sede legale in Brescia, piazza Vittoria n. 6, che opera da oltre 25 anni nell'individuazione delle migliori soluzioni finanziarie per le imprese, a supporto dei progetti di investimento e sviluppo.

La Società affianca imprese ed enti pubblici nell'individuazione e nell'ottenimento di contributi e agevolazioni, supportando le imprese nella preparazione del progetto di investimento per la presentazione della proposta, nella successiva istruttoria, fino alla rendicontazione finale del progetto.

Allo stato, l'attività della Società si rivolge prevalentemente (nella misura di circa il 50%) a grandi imprese, offrendo consulenza volta all'ottenimento dei c.d. "aiuti di Stato", nell'ambito di progetti di reindustrializzazione e ristrutturazione aziendale, soprattutto nell'aria di crisi industriale complessa: nell'ambito di tale attività, EUROPARTNER partecipa, come *advisor*, a tutte le fasi che conducono alla conclusione dell'Accordo di Programma, ed alla successiva fase di rendicontazione.

In minor misura la Società si rivolge alle piccole e medie imprese, supportandole nella gestione di progetti e finanziamenti, attraverso la partecipazione a bandi e iniziative di finanza agevolata.

EUROPARTNER ha inoltre stipulato una convenzione con UNICAA S.r.l.<sup>1</sup> al fine di poter svolgere, quale ufficio periferico di UNICAA, l'attività di Centro di Assistenza Agricola ai sensi dell'allegato 1 del D.R.L. 12 ottobre 2001 n. 6402.

Le principali aree di intervento sono quindi:

- attività di "*project management*", assistenza professionale allo sviluppo dei progetti di investimento e "*business coaching*";
- consulenza nel campo delle agevolazioni finanziarie alle imprese in relazione a verifiche e studi di fattibilità economico-finanziari di progetti di investimento in attività ammesse ai finanziamenti agevolati attraverso l'analisi delle diverse forme di agevolazioni disponibili in area comunitaria, nazionale e regionale;
- ricerca di forme di finanziamento agevolato (sia sotto forma di contributo a fondo perduto che sotto forma di contributo in conto interessi) maggiormente idonee alle caratteristiche dell'investimento programmato;

Ai fini dell'applicabilità e dell'attuazione del Modello assume naturalmente rilevanza la struttura organizzativa della Società in base alla quale è possibile individuare le funzioni

<sup>1</sup> UNICAA è un Centro di Assistenza Agricola (CAA), autorizzata ad operare in tale veste dalla Regione Lombardia con delibera 8060 del 13 maggio 2022; in via generale, l'attività di CAA è regolata da D.Lgs n. 74/2018 ss.mm.ii.

societarie fondamentali e le rispettive aree di competenza. Allo scopo di agevolare la comprensione di quanto previsto dal Modello e consentire una visione generale delle principali competenze e responsabilità esistenti nell'ambito della Società, si allega al presente Modello la visura societaria (allegato B).

EUROPARTNER FINANCE S.r.l. - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti - ha deciso di aggiornare il modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto, già adottato con delibera del CdA 26 marzo 2008 ("*adozione del Modello*") e successivamente modificato in data 28 novembre 2017 ("*revisione complessiva del Modello con introduzione dei nuovi reati previsti dagli aggiornamenti del Decreto*").

La presente revisione del Modello si è resa necessaria sia al fine di integrare le aree a rischio non presidiate a seguito della introduzione di nuovi reati-presupposto nel Decreto, sia al fine di adattare il Modello stesso – ed in particolare la parte Speciale, strutturata "per processi" – alla tipologia di attività maggiormente svolta dalla Società (come visto, la consulenza nell'ambito degli "aiuti di Stato", con progetti di reindustrializzazione e ristrutturazione aziendale), che nel corso degli ultimi anni ha subito un importante incremento rispetto al passato.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – benché costituisca adempimento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di EUROPARTNER FINANCE S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria (con particolare riferimento alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" proposte da CONFINDUSTRIA, secondo l'ultimo aggiornamento del giugno 2021, e approvate dal Ministro della Giustizia).

Considerate le dimensioni e le caratteristiche produttive e organizzative, EUROPARTNER FINANCE S.r.l. ha confermato la scelta di affidare ad un unico componente l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (*Organismo di Vigilanza - OdV*) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

## 2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED OPERATIVA DI EUROPARTNER FINANCE S.R.L.

Al fine dell'individuazione delle aree aziendali più critiche a norma del Decreto, si ritiene utile descrivere più nel dettaglio la struttura organizzativa e quella operativa della Società.

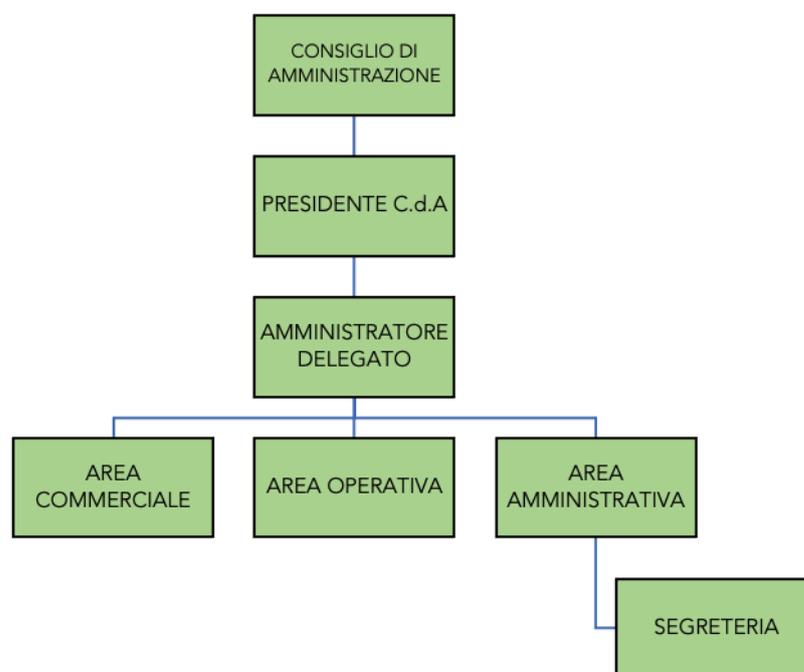
Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente e l'Amministratore Delegato secondo le disposizioni previste dallo Statuto della Società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione rappresenta l'impresa ed esercita i poteri conferitigli dalla Società. In particolare, gestisce il ciclo economico-finanziario e il flusso dei pagamenti, mantiene i rapporti con istituti di credito, assicurazioni, professionisti esterni, redige e mantiene i documenti contabili.

Il Presidente può delegare ai dirigenti, dipendenti della società, terzi compiti particolari, effettua ogni registrazione relativa alla specifica mansione e gestisce l'archiviazione dei documenti relativi alla specifica mansione.

All'Amministratore Delegato sono conferiti i poteri di ordinaria amministrazione, nonché compiti, poteri e facoltà organizzative, come da visura allegata.

La struttura organizzativa è definita in un Organigramma Generale.



Ogni settore ha un coordinatore che gestisce le attività operative e che esercita il controllo diretto sul loro corretto svolgimento riferendo agli amministratori sull'andamento dei progetti e/o delle attività operative/amministrative, nonché nei casi di violazioni del Modello o del Codice Etico.

Gli amministratori hanno l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione e – ove di competenza - all'Organismo di Vigilanza.

### 2.3 FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento e procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- ⇒ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di EUROPARTNER FINANCE S.r.l. nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ⇒ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui EUROPARTNER FINANCE S.r.l. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- ⇒ consentire ad EUROPARTNER, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappatura delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- ⇒ l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- ⇒ l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

### 2.4 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE PER PROCESSI

Il presente Modello è composto, nella sua versione aggiornata, da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" costruita seguendo il c.d. "approccio per processi a rischio reato ex D.Lgs. n. 231/2001".

È stata infatti adottata una diversa rappresentazione della Parte Speciale rispetto all'ultima versione del Modello, strutturata secondo una metodologia che prevedeva tante Sezioni per ognuna delle categorie di reato previste dal Decreto, al fine di rendere il Modello più coerente con la struttura societaria e l'organizzazione interna.

In particolare, per ciascun Processo a rischio reato, sono stati identificati/e:

- le aree a rischio e, nell'ambito di ciascuna area, le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati;
- le categorie di reato applicabili e i singoli reati astrattamente perpetrabili;
- le strutture aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività sensibili e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati previsti dal Decreto, sebbene tale individuazione dei ruoli / funzioni non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso;
- i principali controlli previsti con riferimento alle attività che sono poste in essere nei processi / aree "a rischio reato", oltre alle regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (sistema procuratorio, Codice Etico, ecc.), dirette ad assicurare la chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo.

Si precisa che EUROPARTNER FINANCE S.r.l., a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto rilevanti alcune categorie di reato-presupposto, tra cui quelle:

i) in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis Decreto); ii) contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 Decreto); iii) in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 Decreto); iv) in tema di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies Decreto); v) di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies Decreto); v) in tema di reati di terrorismo; vi) in tema di market abuse; vii) in tema di contrabbando; viii) contro il patrimonio culturale.

A tal fine, giova sottolineare infatti che, dopo un'attenta analisi della realtà aziendale e del suo sistema documentale, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati e comunque i presidi già adottati e applicati da EUROPARTNER FINANCE S.r.l. sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Inoltre, si evidenzia che, con particolare riferimento ai reati associativi, anche a carattere transnazionale, questi sono normalmente legati alla commissione dei reati c.d. fine (es., associazione per delinquere finalizzata alla truffa, alla corruzione, al riciclaggio, ecc.) e quindi sono stati mappati insieme alle fattispecie di reato ritenute rilevanti. Ciò in considerazione del fatto che qualsiasi reato è potenzialmente suscettibile di essere contestato sia al singolo che in forma associativa.

## 2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di EUROPARTNER FINANCE S.r.l.

È, inoltre, riconosciuta al CdA la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi, anche in relazione alla Parte Speciale per processi.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV della Società agli amministratori della stessa società.

## 2.6 SISTEMI DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

All'OdV di EUROPARTNER FINANCE S.r.l. è attribuita la facoltà di dare impulso all'applicazione del Modello per assicurarne una corretta attuazione. In particolare, sono riconosciuti all'OdV della Società, nel rispetto dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), nonché in casi particolari e adeguatamente motivati, i seguenti poteri:

- ⇒ potere di dare impulso alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- ⇒ potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- ⇒ potere di effettuare azioni di controllo sulle singole Direzioni, Funzioni, Aree Gestionali della Società e di poter effettuare particolari azioni di controllo nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante, senza alcuna forma di intermediazione.

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

#### 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lett. b) del Decreto e considerando le dimensioni di EUROPARTNER FINANCE S.r.l., si è reputato opportuno che l'organismo destinato ad assumere detto compito, e quindi a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, abbia una struttura monocratica.

Il soggetto che di volta in volta andrà a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo sarà individuato dal Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato ricostituito.

L'OdV dovrà possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per l'espletamento di tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con EUROPARTNER FINANCE S.r.l., né essere titolare, all'interno della stessa, di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetto interno alla struttura aziendale. Deve, altresì, godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l'attività svolta nell'ambito dell'OdV, non può in nessun caso essere configurato come dipendente da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV possieda una professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Costituisce causa di ineleggibilità alla carica di OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica, la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV, pertanto, disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

### 3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

All'OdV di EUROPARTNER è affidato, sul piano generale, il compito di:

- ⇒ vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- ⇒ valutare la reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- ⇒ proporre eventuali aggiornamenti del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di EUROPARTNER il compito di:

- a) attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*"), il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- b) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- c) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, infatti, l'OdV di EUROPARTNER viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- f) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- g) verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;

- h) coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza di EUROPARTNER FINANCE S.r.l. è dotato di un proprio libro delle adunanze e di un apposito regolamento denominato "REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO DI EUROPARTNER FINANCE S.r.l.": tale regolamento forma parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

### 3.3 FLUSSO INFORMATIVO DELL'ODV VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'OdV riferisce degli esiti delle attività di cui al punto precedente, su base annuale in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio, al Consiglio di Amministrazione con Relazione scritta da conservare agli atti della Società.

Nel caso in cui i fatti da riferire siano di particolare significatività, l'OdV è tenuto ad inviare al CdA tempestive ed esaustive comunicazioni, in modo da consentire a quest'ultimo di adottare tutte le decisioni che il caso richiede.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Presidente del CdA al fine di riferire le circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello: tali incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali custodita a cura dell'OdV.

L'OdV si coordina con l'Amministratore Delegato e con il Presidente del CdA, per potersi avvalere di dipendenti della società e/o consulenti esterni di fiducia, per operare:

- l'interpretazione della normativa essenziale, ai fini della definizione del contenuto delle clausole contrattuali rilevanti e per gli adempimenti che possono avere rilevanza in ordine alla prevenzione della commissione dei reati;
- la formazione del personale e l'emanazione di disposizioni organizzative specifiche;
- la verifica e la regolarità dei flussi finanziari.

Il *budget* assegnato dal CdA all'OdV in sede di delibera di approvazione del bilancio annuale può variare qualora sopravvengano costi relativi ad attività svolte da consulenti esterni e/o relativi a verifiche o operazioni straordinarie. In ogni caso, il *budget* iniziale assegnato all'OdV è approvato dall'Amministratore Unico sulla base di una richiesta dell'OdV commisurata ad un progetto di operatività preventiva su base annuale.

### 3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Al fine di garantire una efficace azione di monitoraggio, l'OdV è destinatario di flussi informativi sia attraverso l'account dedicato sia mediante un sistema di flussi periodici che i responsabili delle aree a rischio devono gestire e trasmettere secondo le scadenze e modalità previste.

Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

- a) eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV 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 per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
  - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- b) ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da EUROPARTNER.

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo di segnalare le notizie di cui al paragrafo punto a).

Per garantire la concreta e continua attività di vigilanza e controllo vengono stabiliti specifici flussi informativi periodici verso l'organismo di vigilanza.

In particolare, oltre a quanto specificamente prescritto nella Parte Speciale del Modello, i soggetti coinvolti nelle funzioni di controllo delle aree sensibili devono inviare secondo le scadenze previste dall'apposita procedura un rapporto nel quale risultino:

- il livello di attuazione del Modello;
- eventuali criticità nei processi gestiti, eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni del Modello ed eventuali provvedimenti disciplinari adottati;
- variazione produttive/organizzative intervenute nei processi e nelle procedure.

### 3.5 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

EUROPARTNER adotta un sistema di whistleblowing in ottemperanza alla L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* (c.d. *"Legge sul Whistleblowing"*).

L'art. 2 della citata legge ha disposto l'implementazione – da parte degli Enti che hanno adottato un Modello di organizzazione e gestione - di:

- a) uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di *"presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite"* rilevanti ai sensi del Decreto;
- b) un canale alternativo di segnalazione tale da garantire la riservatezza del segnalante. Ai fini della *"attivazione"* del sistema di protezione del segnalante, la segnalazione deve essere fondata *"su elementi di fatto precisi e concordanti"*, mentre i canali

informativi adottati non potranno essere utilizzati per finalità diverse, e dovranno garantire la tutela della riservatezza sull'identità dell'autore nella gestione della segnalazione;

- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalatore per motivi correlati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) le sanzioni per chi violi il divieto di cui alla lett. c), ovvero per chi *"effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate"*.

In tale contesto l'OdV è chiamato a supportare l'ente nella predisposizione di una specifica procedura con riferimento alla istituzione del flusso informativo.

L'OdV, destinatario del flusso informativo in tema di *Whistleblowing*, verifica:

- a) l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, nel garantire la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- b) il rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio che dovrà essere integrato nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto 231;
- c) il corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti; si ricorda infatti che il novellato art. 6 prevede che sia sanzionato (oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del *whistleblower*) anche colui che *"effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate"*;
- d) lo svolgimento della formazione dei dipendenti e dei collaboratori delle società, con riferimento, tra l'altro, ai seguenti temi: i) tratti principali della nuova disciplina; ii) apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e corretto uso dei canali informativi iii) materiale funzionamento e modalità di accesso al sistema di segnalazione previsto dalla disciplina in esame.

## **4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA**

### 4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

EUROPARTNER FINANCE S.r.l. istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

### 4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di EUROPARTNER FINANCE S.r.l. garantire al personale presente in azienda ed a quello in via di inserimento, una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale presente in azienda in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La comunicazione avviene sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria.

A tutto il personale presente in azienda e ai nuovi dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello.

EUROPARTNER cura inoltre l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza, mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico. Tutte le iniziative formative avranno frequenza obbligatoria.

### 4.3 INFORMATIVA A CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER

EUROPARTNER porta a conoscenza dei propri consulenti, fornitori e partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del presente documento e del Codice Etico.

Il rispetto del Codice Etico e delle regole comportamentali contenute nel presente documento è prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione.

I consulenti, i fornitori ed i partner sono informati dell'esigenza che il loro comportamento non metta i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per la Società nelle condizioni di violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o di tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

#### 4.4 OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti gli Esponenti Aziendali che abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 5.2, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 5.



## 5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 5.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

### 5.2. SANZIONI DISCIPLINARI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema sanzionatorio in esame, in definitiva, serve a radicare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con EUROPARTNER FINANCE S.r.l., la consapevolezza e la ferma volontà della Società di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Per quanto attiene all'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e all'attribuzione della sanzione ritenuta più aderente alla gravità della violazione commessa, EUROPARTNER dispone che il personale delegato ad occuparsene debba sempre rispettare la vigente normativa assicurando la tutela del diritto di difesa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti, utilizzando una procedura che deve essere avviata solo a seguito dell'emergere di violazioni del Modello.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- 1) 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, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia c.d. attività sensibili);
- 2) 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, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste, ovvero la effettuazione – con dolo o colpa grave - di segnalazioni all'OdV che si rivelino poi infondate, la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che: (a) esponcano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e/o (b) siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e/o (c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate in relazione:

- ⇒ all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ⇒ al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge, nonché alle mansioni del lavoratore;
- ⇒ alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ⇒ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

### 5.2.1. Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" applicabile nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le istruttorie dei procedimenti disciplinari sono svolte nei termini temporali e secondo le modalità previste nel CCNL.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente modello, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono le seguenti:

- ⇒ rimprovero verbale;
- ⇒ rimprovero scritto;
- ⇒ multa fino a 4 ore di busta paga;
- ⇒ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- ⇒ licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In merito al contenuto da attribuire ai comportamenti sanzionati, si precisa che:

- ⇒ incorre nel rimprovero, verbale o scritto, a seconda della gravità, il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti, non partecipi ai corsi di formazione obbligatoria di cui al precedente paragrafo 4.2, etc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- ⇒ incorre nel provvedimento della multa fino a 4 ore di busta paga, il dipendente che sia recidivo nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o nell'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- ⇒ incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o nell'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, esponga la società ad una situazione di pericolo per l'integrità dei suoi beni aziendali.
- ⇒ incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un

comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/01, e/o comunque un comportamento tale da provocare alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Consiglio di Amministrazione.

#### 5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di EUROPARTNER, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato alla categoria a cui appartiene il dirigente incolpato.

#### 5.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'OdV informerà il CdA che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca della carica.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, gli Amministratori condannati dovranno darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne i Soci come sopra indicato.

#### 5.2.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e dal presente Modello ai medesimi applicabili determina la risoluzione del rapporto contrattuale e/o la revoca dell'incarico professionale: a tal fine, i contratti e gli accordi stipulati con consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono contenere la clausola risolutiva espressa a favore di EUROPARTNER FINANCE S.r.l., in base alla quale ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta, indicate dal Codice Etico e dal presente Modello, ai medesimi soggetti applicabili e tale da comportare anche solo il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, dà diritto alla Società di risolvere unilateralmente il contratto, ovvero, in alternativa, di chiedere l'immediato ed esatto adempimento del contratto.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

#### 5.2.5 Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV, il CdA, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## ALLEGATO A

### **A. "REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO**

I Reati e gli Illeciti per cui il Decreto prevede la possibilità di responsabilità dell'Ente sono quelli di cui al presente allegato che si intende aggiornato alla data di approvazione dell'aggiornamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione