



VERUM PARTNERS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Versione aggiornata il 12.09.2024



VERUM PARTNERS

PREMESSA

VERUM PARTNERS S.p.A. (nel seguito “Verum” o la “Società”) è una società di diritto italiano, nata nel 2015 come holding di investimento, che opera oggi come veicolo innovativo manageriale e finanziario per agevolare e facilitare l’imprenditoria.

Verum ha come oggetto sociale di base, la prestazione di servizi e attività di consulenza, di analisi e valutazione aziendale. Verum opera come un centro di lavoro, per imprenditori, manager e investitori, con lo scopo di offrire ad ognuno soluzioni ottimali per il raggiungimento di prefissati obiettivi.

La missione aziendale è sostenere le imprese, in qualità di Partner, individuando le soluzioni più adatte all’attuazione del loro piano di sviluppo, cercando di portare un cambiamento ad un sistema economico non sempre efficiente, offrendo a società e imprenditori un supporto che faciliti il modo di fare impresa.

I valori fondamentali che guidano l’attività di Verum sono qui di seguito rappresentati:

VALORI



Inclusione

Siamo orientati all’innovazione attraverso il confronto, la condivisione di esperienze, decisioni, strategie e strumenti



Etica

Utilizziamo mezzi finanziari affidabili per realizzare investimenti sicuri nella massima trasparenza



Fiducia

Aiutiamo concretamente l’imprenditore attraverso un ascolto attivo, creando una relazione basata sul rispetto reciproco



Responsabilità

Generiamo valore e crediamo in una cultura aziendale innovativa, al fine di ottenere benefici per tutti gli stakeholders



Innovazione

Seguiamo l’evoluzione del mercato dei capitali e degli strumenti di finanza straordinaria per offrire soluzioni innovative e all’avanguardia



Sostenibilità

Promuoviamo la stabilità mediante una gestione finanziaria oculata e responsabile, basata sull’equilibrio tra crescita economica e impatti positivi sul piano socio-ambientale



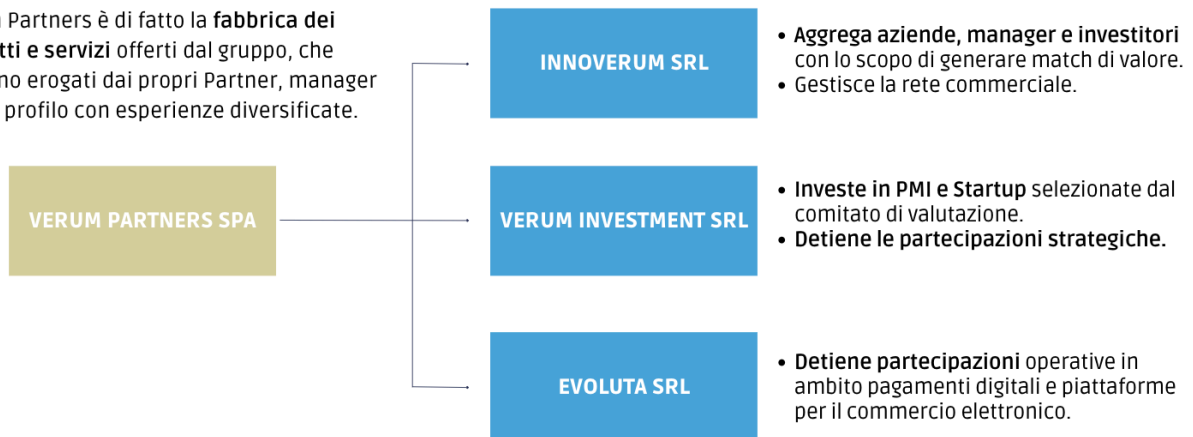
VERUM PARTNERS

Il modello di business di Verum prevede un'offerta integrata alle Aziende, combinando: l'accesso a nuovi mercati o a mercati più ampi, mezzi finanziari, managerialità di alto livello per guidare la loro crescita. In un'ottica più ampia l'aggregazione di investitori, manager e imprenditori, è finalizzata a costruire un ecosistema di aziende accogliente e fertile, capace di facilitare e incentivare l'imprenditoria.

MODELLO DI BUSINESS

Una fabbrica di prodotti al servizio dell'impresa

Verum Partners è di fatto la **fabbrica dei prodotti e servizi** offerti dal gruppo, che vengono erogati dai propri Partner, manager di alto profilo con esperienze diversificate.



In dettaglio l'oggetto sociale di Verum è riportato nella Visura Camerale allegata al presente Modello Organizzativo. A titolo indicativo e non esaustivo, Verum può svolgere le seguenti attività:

- prestazione di servizi e attività di consulenza, di analisi e di valutazione aziendale;
- assumere compiti di indirizzo, coordinamento e sorveglianza pertinenti le linee strategiche, i profili di gestione, l'impianto organizzativo, il sistema amministrativo, nonché i meccanismi operativi nei confronti delle società clienti e delle società partecipate, potendo provvedere all'accertamento ed alla prestazione in service alle medesime di operazioni strumentali allo sviluppo del core business di ciascuna
- assumere partecipazioni, intendendosi per essa sia l'attività tipica della holding, che acquisisce, detiene e gestisce partecipazioni allo scopo di stabilire legami economici durevoli con le partecipate, sia l'attività di acquisto e alienazione di partecipazioni a capitale di rischio a titolo di investimento di portafoglio;
- provvedere alla fornitura, nei confronti delle società terze e società partecipate, dei servizi nei settori della contabilità, dell'amministrazione, della finanza, della gestione delle risorse umane, dell'informatica, dell'organizzazione tecnica e della produzione, della programmazione, della pianificazione, della ricerche di mercato e pubblicità, della comunicazione ed immagine, della formazione, della sicurezza, dell'innovazione, di domiciliazione di società ed enti, nonché l'acquisto, la vendita ed il noleggio di



VERUM PARTNERS

elaboratori elettronici, loro accessori, componenti e parti di ricambio;

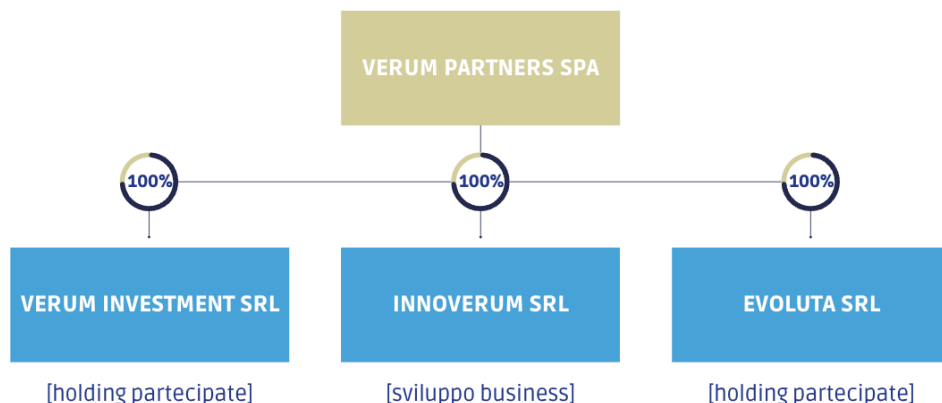
- provvedere alla fornitura di servizi commerciali, di consulenza, progettazione e marketing per conto proprio o di terzi, anche con il tramite di soggetti esterni alla società, nelle materie costituenti parte dell'oggetto sociale;
- svolgere attività in ambito dei servizi alle aziende clienti e alle aziende partecipate, anche attraverso il supporto professionale della forza lavoro dipendente.

In ogni caso la Società potrà, nei limiti di legge, compiere ogni operazione commerciale, locativa, finanziaria, mobiliare, immobiliare e di credito che riterrà utile per il conseguimento dei fini sociali, nonché assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, di società nazionali ed estere, e partecipare alla costituzione di società, consorzi o enti di qualsiasi genere sia in Italia che all'estero, assumendo, non a scopo di collocamento, partecipazioni od interessenze in dette o in altre società costituite, aventi oggetto sociale analogo, affine o connesso col proprio; potrà assumere mutui passivi, con o senza ipoteche, prestare fidejussioni, avalli o garanzie in genere nell'interesse di soci non amministratori o di terzi, ottenere o concedere marchi o brevetti o altri beni immateriali; il tutto purché non nei confronti del pubblico e purché tali attività vengano svolte in misura non prevalente rispetto a quella che costituisce l'oggetto sociale.

La Società ha stabilito la propria sede legale a Milano , via Montefeltro 4

Verum controlla le seguenti società:

STRUTTURA SOCIETARIA





VERUM PARTNERS

La Società ha una struttura di governance così composta: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisore Unico, Organo di Vigilanza L.231, Data Protection Officer

ASSETTO ISTITUZIONALE

Consiglio di Amministrazione <ul style="list-style-type: none">• sig. Fabrizio Piccoli Presidente e Amministrazione Delegato• ing. Paolo Bernini Consigliere• dr. Filippo Arsi Consigliere	Collegio Sindacale <ul style="list-style-type: none">• dr. Massimiliano Bellacosa - Presidente• dr. Domenico Veneziani - Sindaco• dr. Antonio Pastore - Sindaco	Organo di Vigilanza e l. 231 <ul style="list-style-type: none">• ing. Paolo Maria Trezzi
	Revisore Unico <ul style="list-style-type: none">• dr. Simone Parmigiani	Data Protection Officer <ul style="list-style-type: none">• avv. Chiara Ciccia Romito

L'organizzazione della Società è strutturata secondo le seguenti aree:

Legal Department;

Corporate Staff (che include: DPO, Risk & Compliance, Partners Relations);

Operative Staff (che include: Administration & Control, HR, Procurement, Marketing, ICT);

Business Area (che include: Capital Market, Corporate Sales, special subsidiary companies)

L'Amministratore Delegato riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione ed il conseguimento dell'oggetto sociale, ad esclusione di quelli che la legge e lo statuto riservano in modo tassativo all'esclusiva competenza dell'Assemblea dei Soci.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 membri supplenti. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il bilancio civilistico di Verum è oggetto di revisione, a cura di un Revisore Contabile opportunamente nominato, secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

La Società, unitamente all'adozione del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (" il Modello"), adotta i seguenti strumenti di Compliance:

- Codice Etico;
- Politica Anticorruzione;



VERUM PARTNERS

- Politica Antiriciclaggio;
- Politica di Whistleblowing;
- Politica GDPR
- Politica di Cybersecurity;
- Regole di Corporate Governance
- Regolamento ODV
- Appendice Contrattuale (da inserire nei contratti con soggetti terzi)

Nella costruzione del presente Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione societaria che ne regolano il funzionamento.

Questi possono essere così riassunti:

- Statuto – che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Codice Etico – contenente le regole di comportamento ed i principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che intrattengono direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del presente Modello.

Le regole e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

PARTE GENERALE

La presente Parte Generale è volta ad illustrare i contenuti del Decreto 231, la funzione del Modello ed i principi generali in esso stabiliti.

La sezione prima illustra sia le finalità e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento (ad esempio il D. Lgs. 61/2002), sia l'impatto e i riflessi che tali provvedimenti normativi hanno avuto sulla gestione aziendale.

La sezione seconda si riferisce ai contenuti del Modello: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Controllo, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

SEZIONE PRIMA

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231 - la responsabilità amministrativa degli Enti



Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto, per la prima volta nell'ordinamento giuridico, la responsabilità amministrativa degli Enti conseguente al compimento di reati da parte di persone fisiche che rappresentano l'Ente o dipendono da questo.

Definizioni

Commissione di reato : Il Decreto prevede che, nel caso in cui un soggetto operante in azienda - in posizione apicale o subordinata - commetta uno dei reati per i quali è attribuita la responsabilità amministrativa all'Ente, lo stesso sia chiamato a rispondere direttamente e sia passibile di una sanzione pecuniaria ovvero interdittiva (es.: sospensione del diritto a contrarre con la pubblica amministrazione, revoca di licenze o concessioni, sospensione parziale dell'attività, ecc.).

Responsabilità : Affinché sorga la responsabilità è necessario che il reato sia commesso da uno dei soggetti che si trovano nelle posizioni su indicate nell'interesse o a vantaggio del medesimo Ente. L'Ente non è responsabile quando il reato è commesso nell'esclusivo interesse dell'autore o di terzi, mentre la responsabilità sussiste anche quando l'interesse dell'autore o dei terzi è prevalente, e l'Ente non ne ha ricavato alcun vantaggio. In quest'ultimo caso le sanzioni pecuniarie previste a carico dell'Ente sono ridotte fino alla metà. Tipologia di responsabilità In merito alla tipologia di responsabilità introdotta dal Decreto, la dottrina è concorde nel ritenere che, nonostante il Decreto non parli espressamente di responsabilità penale degli enti, ma istituisca una forma di responsabilità considerata un "tertium genus" che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, in realtà si tratti di una vera e propria responsabilità penale. Ciò sia perché la responsabilità scatta in conseguenza di un reato, sia perché le conseguenze che ricadono sull'Ente sono particolarmente gravi (sanzioni pecuniarie e interdittive). La dottrina cerca di coniugare questo nuovo tipo di responsabilità con il dettato dell'art. 27 della Costituzione, che statuisce che "la responsabilità penale è personale", mediante il requisito della ragionevolezza, intesa come "colpa in organizzazione": l'Ente, in ipotesi di commissione di reato da parte di una persona fisica (in posizione apicale o subordinata), risponde a titolo di responsabilità autonoma, per colpa, consistente nella negligenza di non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del tipo di reato verificatosi. La responsabilità dell'Ente è, quindi concettualmente fondata sulla teoria civilistica dell'immedesimazione organica, secondo la quale gli effetti civili degli atti compiuti dall'Organo si imputano direttamente alla società. Il medesimo effetto traslativo (dalla persona fisica-Organo all'Ente) si produce anche in relazione alle conseguenze penali o amministrative del reato. Tale soluzione consente così di garantire la piena rispondenza tra chi commette l'illecito e chi ne paga le conseguenze giuridiche.

Esimenti : L'art. 6 del Decreto prevede delle esimenti in merito alla responsabilità dell'Ente che si verificano se lo stesso prova che:

- l'Organo dirigente ha adottato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione (**MOG**) idoneo a prevenire i reati appartenenti alla specie di quelli verificatesi;
- esiste un Organismo di Vigilanza dell'Ente (autonomo per poteri di iniziativa e di controllo) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;



VERUM PARTNERS

- le persone che hanno commesso il fatto hanno eluso fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione;
- non c'è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se l'Ente assolve l'onere probatorio come sopra descritto, non dovrà rispondere di alcun fatto illecito.

Facoltatività del MOG : La legge prevede l'adozione del MOG in termini di facoltatività e non obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Fatta salva tale facoltatività, in considerazione della delicatezza della responsabilità che deriva dalla mancata adozione del Modello e della particolare attività svolta da Verum, che l'adozione di un MOG diviene una scelta utile ed opportuna.

Idoneità del MOG : Per essere idoneo a svolgere le funzioni preposte, il modello deve rispondere – a titolo esemplificativo e non esaustivo – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a informare le strutture della Società a cui gli stessi sono rivolti in merito ai presidi di controllo posti in essere per la prevenzione delle fattispecie di reato che tali strutture potrebbero astrattamente veicolare in ragione della propria operatività;
- programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari del MOG;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: finalità e struttura

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) dell'Ente debba individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati nell'interesse dell'azienda, a causa di un rapporto di "organicità" (o identificazione) tra il soggetto che li compie e l'Ente in questione.

Pertanto si è provveduto ad effettuare l'identificazione dei processi e delle attività rilevanti per la definizione del presente documento che, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo vigente, adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, il Modello si compone dei seguenti elementi:



VERUM PARTNERS

1. Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del Decreto 231 nonché la funzione del Modello ed i principi generali in esso stabiliti, suddivisa in due sezioni.

La sezione prima è volta ad illustrare sia le finalità e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento (ad esempio il D. Lgs. 61/2002), sia l'impatto e i riflessi che siffatti provvedimenti normativi hanno avuto sulla gestione aziendale.

La sezione seconda si riferisce ai contenuti del Modello: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Controllo, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

2. Elenco reati previsti dal Decreto.

3. Parti Speciali, aventi l'obiettivo di regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato incluse nel Decreto, tramite i protocolli per la prevenzione dei reati, così strutturate:

- Funzione della parte speciale
- Ambito di applicazione del protocollo
- Fattispecie di reato
- Attività sensibili
- Principi di comportamento
- Principi procedurali specifici
- Principali Organi, Funzioni e Unità Organizzative direttamente impattate
- Strumenti di presidio esistenti
- Modalità di svolgimento e segnalazione delle irregolarità rilevate

Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato a tutto il personale della Società e, in particolare, al personale che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità indicate.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Verum. per la realizzazione delle proprie attività.

Nel caso di persona fisica, il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello, nell'attività che svolge per conto di Verum.



VERUM PARTNERS

Rispetto ai partners, fornitori, terze parti legati mediante i rapporti contrattuali con la Società. Si prevede che Verum, prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali, svolga un'adeguata procedura di due diligence. Segnatamente, la due diligence è volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori, la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori partners con cui opera ed i rapporti rispetto alle pubbliche autorità. Tra i requisiti preferenziali sono da privilegiare i soggetti che abbiano adottato un proprio Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, applicabile anche alle attività connesse all'erogazione dei prodotti/ servizi richiesti da Verum.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Verum e tali soggetti devono essere inserite:

- clausola risolutiva e clausola risarcitoria applicabile alle controparti in caso di commissione dei reati previsti dalla D. Lgs. 231/2001, nello svolgimento dell'attività rientrante nell'oggetto sociale del terzo e da lui svolta per conto di Verum;
- la previsione, nel caso di visite e/o ispezioni di pubblici funzionari presso il terzo (fornitore, partner, ecc.), a causa di presunte irregolarità commesse dalla Verum, che sia garantita la presenza di almeno un soggetto appartenente alla Società, o da questi autorizzato, al fine di evitare condotte o atteggiamenti del soggetto terzo volti a condizionare illegittimamente il comportamento e le decisioni dei pubblici funzionari.

Glossario

Attività Rischiose : Attività ai sensi del D.Lgs. 231 nel cui ambito possono essere commessi reati. Sono individuate attraverso una mappatura delle attività e funzioni aziendali al fine di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei reati previsti.

Aree e Attività Sensibili : Attività specifiche aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di reati.

Società, Azienda, Ente : VERUM PARTNERS S.p.A. con sede in Milano, Via Montefeltro 4 - Numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano e codice fiscale 09099790967

Codice Etico : Il Codice di condotta e di comportamento è il documento, facente parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, nel quale vengono declinati i principi aziendali e le regole generali di condotta a cui si devono attenere i Destinatari e i Terzi a cui il medesimo Modello è rivolto.

Collaboratori : Soggetti diversi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Confisca : Misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono



VERUM PARTNERS

servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D.Lgs. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Consulenti :Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie (es. avvocati, notai, fiscalisti, consulenti aziendali e di organizzazione ecc.).

Decreto 231/2001: Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni, che ha introdotto nell'ordinamento italiano la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari : I soggetti (apicali e sottoposti) ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello e più precisamente gli Organi Sociali, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i partner, i fornitori, i procuratori ed in genere tutti i soggetti terzi che agiscono per conto della Società.

Dipendenti : Persone sottoposte alla direzione o al controllo di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società (Art. 5.1, lett. a) e b) del Decreto 231. Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Ente : Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi Ente pubblico economico.

Esponenti Aziendali : Il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i componenti degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Verum. o di una sua unità o divisione, ai sensi del Decreto 231.

Fornitori : Coloro che forniscono beni o servizi in favore di Verum.

Illecito Amministrativo : Ai fini del Decreto 231, gli illeciti amministrativi di abuso di mercato che impegnano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Incaricato di pubblico servizio : Colui che presta un servizio pubblico ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici



VERUM PARTNERS

mansioni d'ordine né presta opera meramente materiale. A titolo meramente esemplificativo si rammenta l'attività svolta da chiunque operi in regime di concessione.

Mappatura delle aree/attività a rischio : Documento facente parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 che descrive le aree, i processi e le connesse attività aziendali suscettibili di rischi di reato.

Modello o MOG : Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ed i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati come facenti parte integrante del Modello, ai sensi del D.Lgs. 231/01, strumentale alla prevenzione dei reati

Norme : Gli atti normativi – italiani, stranieri o sovranazionali – comunque denominati (compreso il presente Modello ed il Decreto 231), nella loro versione di tempo in tempo vigente, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell'autonomia privata.

Organismo di Vigilanza (ODV) : Organismo dell'Ente, previsto dall'art. 6 del Decreto, che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Parte generale : È il presente documento facente parte del Modello di Organizzazione e di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Parte speciale : È il documento facente parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, che illustra:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto considerate dalla Società ai fini della predisposizione della mappatura delle aree/attività a rischio, evidenziando quelle di queste fattispecie che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività
- le aree e le attività sensibili alla commissione delle suddette fattispecie di reato
- le strutture organizzative coinvolte nelle aree ed attività sensibili individuate
- gli strumenti di controllo adottati dalla Società, ossia l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure di controllo finalizzate a prevenire la commissione delle fattispecie di reato.

Partner: Controparti contrattuali con cui Verum addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, RTI).

Pubblica Amministrazione : A titolo esemplificativo e non esaustivo i soggetti appartenenti alle seguenti categorie di Enti:

- Enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- Banca d'Italia; Agenzia delle entrate; Regioni; Provincie; Comuni; Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
- Istituzioni universitarie e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
- Istituti autonomi case popolari (ora Agenzie territoriali per la casa); Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;



VERUM PARTNERS

- tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali, gli Enti economici di gestione, i monopoli di Stato e gli Enti fieristici;
- ARPA; ANAS; Aziende Municipalizzate; Consorzi di Bonifica;
- Società private titolari di concessioni o licenze amministrative

Publici ufficiali : Ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono “ 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 e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi (rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che non si trovano su un piano di parità di condotta rispetto all'autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181) o certificativi (rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l'ordinamento assegna efficacia probatoria, quale che ne sia il grado.”). Rientrano, tra gli altri, nella categoria, i funzionari bancari nell'espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, affidati in esercizio dalla Banca d'Italia alla Società di credito cui il soggetto dipende, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, ecc.

Reato presupposto : Reato elencato nel Decreto in relazione al quale un Ente può essere sanzionato.

Responsabili 231 : Soggetti che riportano funzionalmente all'ODV al fine di consentire a tale Organo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di Controllo sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso. Rappresentano l'anello di congiunzione operativo e informativo tra l'ODV e le unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

Sanzione interdittiva : Misura afflittiva prevista dal Decreto 231. Può essere comminata a carico dell'Ente allorché ricorrano determinati presupposti. Tra questi: qualora l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di entità rilevante e lo stesso sia stato commesso da soggetti apicali o da subordinati, a causa di gravi carenze organizzative, nonché nell'ipotesi di reiterazione di illeciti. Le sanzioni interdittive consistono: (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio; (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sanzione pecuniaria : Misura afflittiva prevista dal Decreto 231 per la consumazione o per il tentativo di realizzazione dei reati richiamati dalla medesima normativa. È applicata in “quote” di importo minimo e massimo, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica. Il numero delle “quote” non potrà essere inferiore a cento né superiore a mille: il Giudice ne determinerà il numero in base alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, di eventuali condotte riparatorie e/o riorganizzative messe in atto per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per



VERUM PARTNERS

prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il numero delle “quote” da applicare è stabilito dai vari punti dell’articolo 25 del Decreto che, per ciascun reato presupposto, ne indica il numero minimo e massimo.

Sequestro conservativo : Strumento processuale finalizzato ad attuare una tutela cautelare nei casi in cui vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della pena pecuniaria, delle spese di procedimento e di ogni altra somma dovuta all’Erario dello Stato nonché le garanzie delle obbligazioni civili derivanti dal reato.

Possono essere oggetto di sequestro conservativo i beni mobili o immobili dell’Ente o delle somme o cose allo stesso dovute. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare.

Sequestro preventivo : Strumento processuale finalizzato a scongiurare il pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare. Il Decreto 231 prevede che tale misura possa essere disposta dal giudice in relazione ad ogni cosa che possa essere oggetto di confisca ai sensi della medesima normativa.

Soggetti Apicali : Gli Esponenti Aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall’attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell’Ente (es. membri del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, ecc).
Soggetti Sottoposti,

Subordinati o Subalterni : Soggetti sottoposti alla direzione o al Controllo di Soggetti Apicali.

Soggetti Pubblici : Le amministrazioni pubbliche, quindi le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli Enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi Ente pubblico o privato presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a Enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell’ambito di altri stati membri dell’Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Terzi : Controparti, Collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti.



Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definiti nella normativa in oggetto e nel presente documento anche come Enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della società, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’Ente” (relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale – Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’Ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste per l’Ente sono pecuniarie o interdittive: in ipotesi di condanna è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto di reato e può essere disposta la pubblicazione della sentenza qualora venga applicata una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria, pena principale dell’impianto sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/2001, viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le sanzioni di tipo interdittivo si applicano invece ai reati per i quali sono espressamente previste e al ricorrere di determinate condizioni; esse sono riconducibili alle seguenti fattispecie:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



VERUM PARTNERS

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Peraltro le misure interdittive possono essere applicate anche come misura cautelare in presenza di gravi indizi di responsabilità dell'Ente e di concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della medesima specie.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore ovvero:

- la commissione di un determinato reato individuato nell'ambito del decreto legislativo;
- il soggetto che lo compie è una persona fisica che ricopre una determinata posizione rispetto all'Ente (soggetto apicale o sottoposto);
- il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio della società (il vantaggio esclusivo dell'agente – o di un terzo rispetto all'Ente – esclude la responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'Ente al fatto di reato)
- la società non risulta provvista di misure idonee a prevenire i reati sopra menzionati (cosiddetta colpa dell'organizzazione intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione dei reati).

I soggetti per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente, qualora il reato sia commesso sono così individuati dal legislatore, all'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001:

- a) “ persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);
- b) “ persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti).

E' opportuno inoltre specificare che, a norma dell'art. 8 del Decreto, gli Enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia stata identificata o non sia imputabile, o il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso la responsabilità amministrativa dell'Ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona e a quella civile per il risarcimento del danno.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto, nella sua stesura originaria elencava tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità ex Decreto Legislativo 231/2001, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25). Successivamente sono state inserite, gradualmente, ulteriori fattispecie di reati. Tutte le fattispecie di reato rilevanti ad oggi sono elencate nel presente Modello.

Esenzione dalle responsabilità: il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde dei reati sopraindicati nel caso in cui l'adozione di un Modello specificamente calibrato sui rischi-reato, cui è esposto concretamente l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta la



VERUM PARTNERS

commissione di determinati illeciti, adempie a una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati

Agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Segnatamente, nel caso di reato commesso da persona apicale la responsabilità è esclusa se l'Ente dimostra che

- l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'adozione del modello - che costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore - rappresenta per l'Ente la possibilità di escludere la propria responsabilità.

Nel caso di commissione di reato da parte di un soggetto apicale l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente.

Nel caso invece di un reato commesso da un sottoposto, l'Ente è responsabile se la commissione sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o controllo.

In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o controllo se l'Ente, prima della commissione ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo (secondo una valutazione a priori) a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In questo caso non si ha però l'onere dell'inversione della prova.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente, che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio (il Consiglio di Amministrazione), non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonerazione da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Efficacia ed effettività del Modello

La Società non sarà assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato ed attuato misure organizzative dirette a evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- 1- idonee, cioè atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- 2- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di



VERUM PARTNERS

mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'efficacia del Modello, secondo il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, è confermata quando il modello soddisfa le seguenti esigenze:

- a) individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

L'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività o modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

SEZIONE SECONDA

Il contenuto del Modello di Organizzazione e di Gestione di Verum Partners SpA

Finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa adottata dalla Società stessa, caratterizzata da interventi e iniziative volti a sensibilizzare tutto il personale (dal management ai lavoratori subordinati) nonché tutti i collaboratori esterni e i partners commerciali, alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello mantenuto costantemente aggiornato, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Verum e a tutti coloro che con essa collaborano o hanno rapporti d'affari, che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui Verum si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partners esterni delle gravi sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione specifica del personale, finalizzata alla corretta realizzazione dei loro compiti;



VERUM PARTNERS

- tutelare il personale e comunque tutti i destinatari del Modello in caso di comunicazioni di violazioni rientranti nella procedura di whistleblowing, come da D.LGS. 90/2017.

Presupposti del Modello

L'adozione del Modello da parte di Verum ed il suo aggiornamento, comporta il dover tenere necessariamente conto della peculiarità e specificità delle attività della Società, nonché del sistema dei controlli interni esistente.

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni di Verum è istituito a garanzia di una sana e prudente gestione aziendale. Esso è strutturato per garantire quanto segue:

Finalità	Attività
separazione tra funzioni operative e di controllo	attività di controllo ad ogni livello operativo
il rispetto delle strategie aziendali;	identificazione, misurazione e monitoraggio del rischio di riciclaggio e di autoriciclaggio;
il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;	creazione di sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;	monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori operativi, da rischio reputazionale, o dall'inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi o derivanti da eventi esterni;
l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;	registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di Vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne;	identificazione, misurazione e monitoraggio adeguato di tutti i rischi assunti;
Il rispetto delle procedure di whistleblowing;	segnalazione tempestiva di ogni violazione e tutela del soggetto segnalante

Il sistema delle deleghe

Il sistema delle deleghe è caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati e, nel contempo, consente la gestione efficiente dell'attività aziendale.



VERUM PARTNERS

I requisiti essenziali che caratterizzano il sistema di deleghe prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le deleghe coniugano ogni potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e sono aggiornate a seguito di eventuali mutamenti
- ogni delega definisce in modo specifico e non equivoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione coerente con gli obiettivi aziendali ;
- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: fasi metodologiche

In considerazione delle linee guida pubblicate da Confindustria e delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza in materia, Verum ha elaborato e definito un Modello rispondente alle "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3, e più analiticamente definite nell'art. 6. L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'Ente debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'identificazione dei processi "sensibili" ovvero rilevanti alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il principale step per la definizione ed aggiornamento del Modello, previa raccolta e analisi della documentazione necessaria a supporto.

In particolare, la realizzazione del Modello e il suo aggiornamento si sviluppano in diverse fasi metodologiche riassumibili come di seguito descritte.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Raccolta e analisi della documentazione essenziale	Identificazione delle attività a rischio reato	Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	Gap analysis	Definizione dei protocolli nelle parti speciali
Si è proceduto a raccogliere ed esaminare tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Società al fine di costituire una piattaforma	Si è effettuato un censimento delle strutture di Verum e delle attività svolte dalle medesime avvalendosi anche di documentazione descrittiva disponibile	Una volta appurata la presenza di attività potenzialmente sensibili, per ciascuna attività a rischio reato, raccolta anche la documentazione descrittiva delle	La situazione di rischio e dei relativi presidi esistenti è quindi stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 al fine	Per ogni area operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, è stato definito un protocollo che rappresenti :



VERUM PARTNERS

<p>informativa della struttura e dell'operatività, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze. I documenti analizzati risultano essere:</p> <ul style="list-style-type: none">-Organigramma;-Regolamento Aziendale;-Ordini di Servizio e comunicazioni;-Deleghe e procure;-Regolamento di Spesa;-Regolamento di whistleblowing;-Sistema sanzionatorio;-Codici di condotta e relativi allegati;- Compliance Charter;- Manuale della Funzione di Compliance;-Corpus normativo interno vigente.	<p>(manuali operativi, procedure formalizzate) e sono state valutate le attività che potrebbero rientrare nel novero di quelle sensibili ovvero rilevanti ai fini della responsabilità ex D. Lgs. 231/2001. E' stato richiesto il parere preventivo anche dei responsabili delle strutture interne</p>	<p>medesime (manuali operativi e procedure formalizzate), sono state effettuate ulteriori interviste con i responsabili, al fine di ottenere la descrizione completa delle modalità con cui vengono svolte le attività e i relativi controlli.</p>	<p>di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto ad individuare, assieme al soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non a sufficienza presidiate, gli interventi che più efficacemente risultino idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero di prassi adottate nella pratica operativa.</p>	<p>- ambito di applicazione del protocollo;</p> <ul style="list-style-type: none">-fattispecie di reato;-attività sensibili;-principi di comportamento;-principi procedurali specifici;-principali Organi, Funzioni e Unità Organizzative direttamente impattate;strumenti di presidio esistenti;-modalità di svolgimento e segnalazione delle irregolarità rilevate. <p>Il protocollo rende ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.</p>
---	--	--	--	---

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico che la società ha adottato e contenente le norme essenziali di comportamento che devono essere osservate da tutti coloro che svolgono attività per conto o nell'interesse di Verum, affinché i loro



VERUM PARTNERS

comportamenti siano sempre ispirati a criteri di sana, trasparente e corretta gestione della società e possa così essere evitato che vengano posti in essere condotte idonee ad favorire fattispecie di reato ed illeciti inclusi nell'elenco del D. Lgs. 231/2001.

Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza (ODV)

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001 prevede anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale ed è incardinato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'ODV provvede direttamente a dotarsi di un Regolamento che disciplina il suo funzionamento, che è parte integrante del presente Modello.

L'Organismo di Controllo resta in carica per una durata pari a quella del Collegio Sindacale. Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, a pena di decadenza dall'incarico, devono possedere requisiti di onorabilità richiesti per i componenti degli Organi Sociali delle società creditizie ai sensi dell'art. 26 del TUB.

Costituiscono cause di ineleggibilità, e decadenza se la circostanza è sopravvenuta alla nomina a membro dell'ODV, la condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

I compiti dell'ODV sono espressamente definiti dal D. Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

1. vigilare sul funzionamento e osservanza del modello;
2. curarne l'aggiornamento.

In adempimento a tali compiti l'ODV deve svolgere in maniera continuativa le attività necessarie per la vigilanza sul rispetto del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. A tal fine, l'Organismo procede con verifiche ispettive interne su tutta la Società, con particolare riferimento agli ambiti di operatività aziendale ritenuti a rischio di reato e alle procedure di utilizzo delle risorse finanziarie, per accertare la correttezza dei comportamenti, la trasparenza e coerenza delle procedure, la conformità dell'attività e dei controlli al Modello nonché il rispetto del Codice Etico.

Tali attività si concretizzano in :

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili 231/2001 al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- esaminare le relazioni semestrali dei Responsabili 231/2001 al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;



VERUM PARTNERS

- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello pervenute;
- valutare le segnalazioni di violazioni pervenute tramite la procedura di whistleblowing e garantire la tutela del soggetto segnalante in buona fede;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'UO Risorse Umane per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le eventuali violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Per l'espletamento dei compiti indicati l'ODV, nell'esercizio dei propri poteri, in autonomia o se ritenuto necessario avvalendosi delle funzioni di controllo interno provvederà a:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare le attività di verifica e il loro coordinamento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dalle funzioni di controllo interno;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei relativi soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando il loro aggiornamento e l'effettiva trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'ODV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere ai propri compiti l'ODV si avvale, in materia di controllo, dei responsabili delle funzioni della Società e delle funzioni di controllo interno.

In ogni caso potrà altresì ricorrere alla collaborazione di consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza è in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con tutti i soggetti della Società e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposta di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'ODV è inoltre tenuto a rispettare precisi obblighi in materia di prevenzione e lotta al riciclaggio, a vigilare sull'osservanza delle norme Antiriciclaggio e ad effettuare le prescritte segnalazioni nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

Oltre a quanto previsto nei singoli protocolli di controllo che costituiscono parte integrante del Modello, sono stati istituiti degli obblighi di comunicazione, per gli Organi Sociali, per il personale di Verum e per i Responsabili di Funzione.

Infatti tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'ODV.



VERUM PARTNERS

Vengono pertanto predisposti flussi informativi sia verso l'Organismo di Vigilanza che da parte dello stesso.

L'ODV, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, può richiedere chiarimenti o informazioni direttamente al CEO, a garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo. I flussi informativi verso l'ODV hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dello stesso, secondo quanto previsto dai protocolli e da tutto il Modello.

Flussi informativi da parte di ODV	Flussi informativi verso ODV
In sede di approvazione del Bilancio, l'ODV Riferisce all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di Controllo espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta e presenta il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno in corso	I Destinatari del Modello sono tenuti a riferire senza indugio all'ODV: <ul style="list-style-type: none">• ogni notizia in merito alla commissione o possibile commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;• qualsiasi anomalia emersa nelle aree a rischio di reato, ovvero in altre attività a esse connesse;• il riscontro dell'inadeguatezza delle procedure a prevenire eventuali commissioni di reati;• la modifica o l'introduzione di nuove attività della Società tali da non rendere più attuale la mappatura delle aree/ attività a rischio di reato.
L'ODV riferisce all'Amministratore Delegato o al Consiglio Amministrazione tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto.	I Destinatari sono obbligati a fornire in maniera tempestiva ODV le informazioni e i chiarimenti dallo stesso richiesti, relativamente alle aree ed attività sensibili di propria competenza o ad altre attività alle stesse connesse, con adeguata periodicità e contenuti in merito alle diverse aree ed attività sensibili.
L'ODV riferisce all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati. Esso può in ogni momento chiedere di essere sentito dall'Amministratore Delegato o dal Consiglio di Amministrazione, il quale allo stesso modo lo potrà convocare, qualora si manifestasse l'esigenza.	L'Organismo di Controllo riceve aggiornamenti di adeguata periodicità e contenuti in merito alle diverse aree ed attività sensibili
L'ODV informa l'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione circa le	L'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione informa



VERUM PARTNERS

segnalazioni pervenute, anche tramite la procedura di whistleblowing.	tempestivamente l'ODV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.
	Tutto il Personale dipendente ed eventuali Collaboratori esterni devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazione delle prescrizioni del Modello o inerenti la commissione di reati .

Segnalazione delle violazioni (whistleblowing)

La Camera dei Deputati, in data 15 novembre 2017, ha approvato la proposta di legge n. 336 avente per oggetto "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" che prevede disposizioni per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, che è stata adottata con l'intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato.

In particolare, ai sensi dell' articolo 6 del Decreto 231, il Modello prevede misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono stati inseriti nuovi commi:

Comma 2 bis : previsione

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

Comma 2 ter: previsione

- L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, dal segnalante.
- L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del



VERUM PARTNERS

lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo

Comma 2 quater: previsione

- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.
- Sono altresì nulli il mutamento di mansioni dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
- È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Al fine di garantire ai dipendenti, ed anche estendendo ai soggetti esterni alla Società (collaboratori, consulenti e partners) la possibilità di segnalare eventuali notizie relative alla commissione o tentativo di commissione di reati, oltre che di violazione delle regole previste dal presente Modello, viene nominato un Gestore delle Segnalazioni indipendente dalla Società e viene attivato un canale di comunicazione interna che garantisce la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del soggetto segnalante, che viene in tal modo tutelato.

In particolare le comunicazioni possono essere effettuate tramite le seguenti modalità:

- via e-mail al seguente indirizzo: gestoresegnalazioni@verum.partners
- a mezzo posta ordinaria o interna a:
VERUM PARTNERS S.p.A. - Riservata Personale al Gestore delle Segnalazioni
Via Montefeltro 4
20156 MILANO

Il Gestore delle Segnalazioni, a seguito delle segnalazioni ricevute, garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede.

Il Gestore delle Segnalazioni, nell'avviare la prevista istruttoria per l'accertamento dei fatti, può ascoltare sia l'autore della segnalazione, sia il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto le ragioni di un'eventuale autonoma decisione di procedere o non procedere, con l'informativa alle autorità competenti relativa alla commissione dei reati segnalati.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, devono essere obbligatoriamente ed prontamente trasmesse al Gestore delle Segnalazioni e 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 segnalati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;



VERUM PARTNERS

- i rapporti preparati dai responsabili di funzione 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.

In ogni caso, qualora un Dipendente, il Management, un Consulente o un Partner della Società e comunque tutti i soggetti apicali e sottoposti, non adempiano agli obblighi informativi sopra menzionati, agli stessi potrà essere irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel presente Modello.

Attività di reporting

A seguito dell'introduzione del reato di riciclaggio fra quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001, l'ODV dovrà ricevere inoltre un flusso informativo costante da parte dell'"Incaricato Antiriciclaggio" (quest'ultimo è tenuto a valutare le operazioni che presentano profili di eventuale anomalia - ai fini dell'individuazione e della segnalazione di operazioni sospette a Banca d'Italia).

E' istituito inoltre un obbligo a carico dei responsabili di funzione di riportare all'ODV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività potenzialmente "sensibili" ai fini del D. Lgs. 231/2001, nuove modalità operative che possono configurare un rischio 231, eventuali rischi 231 nelle attività in essere non segnalati in precedenza, etc.);
- tempestivamente, come sopra indicato, in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello (Es.: inadeguatezza dei controlli) o di violazioni di prescrizioni dello stesso

L'ODV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'ODV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'ODV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'Ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'ODV per un periodo predefinito, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

SISTEMA DISCIPLINARE

Principi Generali



VERUM PARTNERS

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D. Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata. Il sistema disciplinare sanziona anche le violazioni connesse all'utilizzo della procedura di whistleblowing. A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D. Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D. Lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera dell'ODV e della Direzione Risorse Umane, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 gg

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.



VERUM PARTNERS

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Disciplina applicabile nei rapporti con i collaboratori esterni e partners



VERUM PARTNERS

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i partners commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra la Società, e tali soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi stabilisti nel D.Lgs 231/2001, nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati ai sensi della normativa in materia, salvo e impregiudicato comunque il diritto di Verum di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società, anche per dovuto alla stessa interruzione del contratto) e il dovere del terzo di risarcire il danno, così come previsto nelle predette clausole.

AGGIORNAMENTO DELMODELLO

Secondo l'art. 6, comma I, lett. a, del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Amministratore Delegato o del Consiglio di Amministrazione. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

L'aggiornamento del Modello viene effettuato direttamente dall'Organismo di Vigilanza, in quanto compete allo stesso il compito di curarne l'aggiornamento, attuato anche mediante l'attività e la collaborazione fattiva dei Responsabili 231/2001, nonché delle funzioni di controllo interno e di ogni altra funzione, se ritenuto opportuno dall'ODV stesso.

Al fine di mantenere costantemente aggiornato il Modello, l'Organismo di Controllo valuta altresì se avvalersi periodicamente, per tale attività, anche del supporto di soggetti specializzati.

In ogni caso la Società, in una prospettiva dinamica e di costante adeguamento del Modello rispetto alla realtà aziendale nonché alla normativa di riferimento, risulta impegnata ad aggiornare e modificare il presente Modello in funzione di:

- novità legislative;
- modifica della normativa primaria o secondaria;
- introduzione di nuovi prodotti/servizi /attività
- modifiche del contesto organizzativo
- sviluppi e/o modifiche delle attività relative al Decreto 231
- variazioni dell'organigramma

Diffusione

Il Modello viene permanentemente inserito sul Portale aziendale, dandone idonea informativa al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Ai soggetti terzi che entrano in relazione con la Società in virtù di un rapporto di collaborazione professionale (es.: fornitori, consulenti, professionisti, partner commerciali, etc.), vengono forniti i documenti e/o i riferimenti relativamente alla Parte Generale del



VERUM PARTNERS

Modello e ai Codici di condotta anche pubblicati sul sito, affinché possano prenderne visione e conformare il proprio comportamento ai principi etici ivi previsti

Formazione

La formazione risulta essere uno strumento fondamentale per una diffusione capillare dei principi di comportamento adottati e volti alla prevenzione del rischio di commissione dei reati a cui la Società risulta esposta in ragione della propria operatività.

Per garantire l'efficacia e l'effettiva conoscenza del Modello e delle norme che impediscano la commissione dei reati nell' adempimento delle proprie mansioni la Società definisce, tramite la Direzione Risorse Umane, un piano di formazione periodico a tutti i livelli aziendali sui temi legati al Decreto, con focus sui possibili reati che impattano maggiormente sulla Società, assicurando una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei dipendenti che degli apicali. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già operanti, sia che si tratti di nuovo personale da inserire. Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Garanzia di efficacia del Modello

L'efficacia del Modello è imprescindibile dalla sua conoscenza. La partecipazione ai programmi di formazione sopra menzionati è pertanto obbligatoria.

Al termine dei percorsi formativi è prevista l'esecuzione di specifici test di apprendimento e il rilascio di un attestato finale di partecipazione e superamento del percorso formativo.

L'omessa partecipazione ai programmi di formazione in assenza di giustificato motivo è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare.

I test di verifica di apprendimento vertono su:

- informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001;
- conoscenza della struttura e delle principali disposizioni operative del MOG adottato
- conoscenza della procedura per la comunicazione all'ODV da parte del dipendente di eventuali comportamenti di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Adempimenti di verifica

I Soggetti Apicali e i Responsabili delle diverse strutture di verifica sono tenuti a far prendere visione ai propri collaboratori del contenuto del presente Modello, secondo le modalità sopra illustrate e a verificarne la piena comprensione da parte degli stessi tramite colloqui ed esecuzione di test nell'ambito della formazione.

L'ODV può richiedere a distanza l'esito dei test di formazione.

L'ODV effettua inoltre sopralluoghi, a propria discrezione e dove ritenuto opportuno, presso le strutture aziendali per verificare la comprensione del Modello da parte del personale.