

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

***Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo***

SETTEMBRE 2024

INDICE

Premessa

PARTE GENERALE

1. Profilo della società.
 - 1.1. Definizioni.
2. Il Decreto Legislativo 231/2001.
 - 2.1. I Reati previsti dal Decreto.
 - 2.2. Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.
3. Struttura ed elementi del Modello.
4. Destinatari del Modello.
5. Organismo di Vigilanza.
 - 5.1. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
 - 5.2. Whistleblowing
6. Sistema sanzionatorio.
7. Diffusione del Modello.
8. Adozione del Modello e successive modifiche.

PARTE SPECIALE

1. Elenco dei Reati.
2. Individuazione delle Attività sensibili.
3. Criteri generali di comportamento.
- 4. Reati contro la Pubblica Amministrazione o l'Autorità giudiziaria.**
 - 4.1 Tipologia di Reati.
 - 4.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 5. Reati societari e tributari.**
 - 5.1 Tipologia di Reati.
 - 5.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 6. Reati informatici e Reati in materia di violazione del diritto d'autore.**
 - 6.1 Tipologia di Reati.
 - 6.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 7. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, frode in competizione sportiva.**

7.1 Tipologia di Reati.

7.2 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

PREMESSA.

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche “Decreto”).

Esso è il frutto di un’attenta e costante attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di Acrisure S.r.l. (di seguito anche “Acrisure” o “Società”), con lo scopo di dotare la Società di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a contrastare e a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto, mediante l’individuazione delle relative Attività sensibili.

Il Modello costituisce, inoltre, uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore della Società.

Al riguardo, attraverso l’adozione del Modello, Acrisure si propone, in particolare, di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell’ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere e affermare una cultura d’impresa improntata alla legalità e alla non discriminazione, con l’espressa riprovazione da parte di Acrisure di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- prevedere un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all’informazione interna ed esterna;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta da Acrisure;
- individuare e descrivere le attività svolte da Acrisure in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

PARTE GENERALE

1. PROFILO DELLA SOCIETÀ.

Acrisure S.r.l. è una società a responsabilità limitata con sede legale in via Santa Maria Segreta, n.6, 20123 Milano (MI), iscritta al Registro delle Imprese di Milano al n. MI – 2616058, dal 2021.

Essa è la società holding di partecipazione capogruppo del Gruppo Acrisure.

Per un approfondimento sulla consistenza del Gruppo Acrisure, anche sotto il profilo storico ed economico, si rimanda al sito web <https://www.acrisureitalia.com>.

Per quanto concerne il presente modello si evidenzia che il Gruppo Acrisure rappresenta una realtà di gruppo particolare rispetto ai classici gruppi societari rinvenibili all'interno del sistema nazionale.

In particolare, infatti, le società del Gruppo Acrisure, pur essendo società autonome, agiscono, all'interno dell'impianto collettivo, in maniera sinergica, risultando così paragonabili a dipartimenti distinti di un unico interesse imprenditoriale.

Invero, l'attività svolta da Acrisure S.r.l. è prevalentemente rivolta alla detenzione e alla gestione di partecipazioni, non nei confronti del pubblico, in altre società o imprese di qualunque tipo italiane e straniere, allo svolgimento di attività di consulenza e di assistenza nei confronti delle società direttamente o indirettamente partecipate ovvero di terzi, nonché alla possibilità di prestare e concedere avalli, fidejussioni e garanzie a favore di terzi e compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari e immobiliari connesse all'oggetto sociale.

Appare evidente che in virtù della particolare struttura del Gruppo summenzionata ed alle ripartizioni dei ruoli all'interno dei vari Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo Acrisure, la scelta imprenditoriale è stata rivolta alla creazione di una struttura di gestione e controllo dell'intero Gruppo che sia interconnessa, mediante la creazione del presente modello, per la società Capogruppo che contenga i presidi e le procedure di controllo proprie della presente società, la quale trova pienamente integrazione con le procedure operative adottate dalle varie Società del Gruppo Acrisure, nonché con le linee guida integrative del presente modello che ogni singola società controllata adotterà autonomamente, formando così una duplice gestione della prevenzione del rischio, ovvero una "dall'alto" effettuata da Acrisure S.r.l. mediante il presente documento e le operazioni di controllo e gestione proprie dell'oggetto sociale della stessa, ed una "dal basso" effettuata dalle singole società del gruppo, mediante l'adozione delle procedure operative e l'approvazione delle linee guida integrative di adozione del presente modello.

Tale struttura verrà sostenuta, controllata ed aggiornata dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza unico facente capo alla Capogruppo, Acrisure S.r.l.

1.1. DEFINIZIONI.

Decreto: il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

Reati: le fattispecie di reato in relazione alle quali è prevista l'operatività della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti;

Attività sensibili: le attività di Acrisure S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio rilevante di commissione di Reati come emerse in fase di analisi e valutazione dei rischi (cd *risk assessment*);

Gruppo Acrisure: il gruppo di società facenti capo, direttamente o indirettamente, a Acrisure S.r.l.;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Acrisure S.r.l.;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente attualmente in vigore ed applicati da Acrisure S.r.l.;

Delega: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema di comunicazioni organizzative aziendale;

Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui Acrisure S.r.l. attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi;

Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente o amministrazione pubblica, agenzia amministrativa indipendente o società pubblica, siano essi Statali, regionali o locali, nonché ogni persona, fisica o giuridica che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo o di funzionario dell'Unione europea o di Stato estero.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative concernenti la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo

interesse o a suo vantaggio:

- a)** da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);
- b)** da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

La responsabilità della società, inoltre, è:

- 1)** aggiuntiva e non sostitutiva a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato (responsabilità che quindi resta regolata dal diritto penale comune);
- 2)** diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose (cd Reati-presupposto).

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività. In particolare, l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che - a tutt'oggi - costituisce il perno del sistema sanzionatorio del Decreto è: la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a)** l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b)** la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c)** il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d)** l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e)** il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Il decreto prevede peraltro la possibilità di applicazione delle sanzioni interdittive in sede cautelare.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Anche per tale ipotesi è possibile il sequestro preventivo o conservativo di dette somme o di detti beni.

In tema di sequestro preventivo, occorre peraltro evidenziare che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La Società può rispondere anche dei Reati commessi all'estero. Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto può configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono riportate e aggiornate, con descrizioni esplicative ed esemplificative e relativi riferimenti giurisprudenziali, nell'elenco dei Reati allegato al presente Modello, al quale, per speditezza espositiva e pronta fruibilità, si allega al presente modello.

2.2. ELEMENTI COSTITUTIVI E PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA.

Elemento costitutivo della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto sia compiuta da un soggetto in posizione apicale o subordinata «*nell'interesse o a vantaggio della società*» e non «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile (se il soggetto qualificato ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa - cfr. Cass., V Sez. pen., 40380/2012).

Solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*» si può, infatti, ravvisare un *quid* di "proprio" dell'ente, di ascrivibile in qualche modo alla persona giuridica, ossia una responsabilità "personale" nel suo significato costituzionale minimo di divieto di responsabilità per fatto altrui.

A questo proposito occorre osservare che il richiamo alla commissione del reato nell'interesse dell'ente caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa (indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato) ed è dunque requisito che è verificato dal giudice "ex ante" rispetto alla condotta stessa.

Al contrario, il vantaggio ottenuto dall'ente attraverso il fatto illecito è elemento oggettivo che prescinde dalla volontà del reo (facendo riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente) ed è quindi verificato "ex post".

Sicché, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Così concepito, il criterio dell'«*interesse*» risulta incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un reato (appunto, «*nell'interesse*» della società).

Nelle ipotesi di reati colposi l'autore del fatto, infatti, non si prospetta la causazione dell'evento (che, anzi, ritiene non si verificherà). Per tali reati la responsabilità è, quindi, configurabile solo in termini di «*vantaggio*», ma non già dal vantaggio derivante dalla commissione del reato (la società non riceve alcun vantaggio dalla perdita o dall'infortunio di

un lavoratore), bensì dal vantaggio derivato dalla condotta contraria alle regole cautelari prescritte che ha reso possibile un risparmio di costi e di tempi provocando tuttavia la consumazione del reato.

Il Decreto prevede, tuttavia, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando esso dimostri, prima della commissione del fatto:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati»;
- ✓ di avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento;
- ✓ che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo «*fraudolentemente*» il Modello. Con riferimento ai reati colposi - non potendosi rappresentare la commissione del reato in capo all'autore del fatto - la condotta penalmente rilevante va riferita all'intenzionalità della sola condotta (e non anche alla rappresentazione verificarsi dell'intero evento lesivo) posta in essere in violazione delle regole cautelari imposte dal «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» aziendale. Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile dimostrare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento (tramite una condotta ingannevole, falsificatrice o subdola) delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.
- ✓ che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

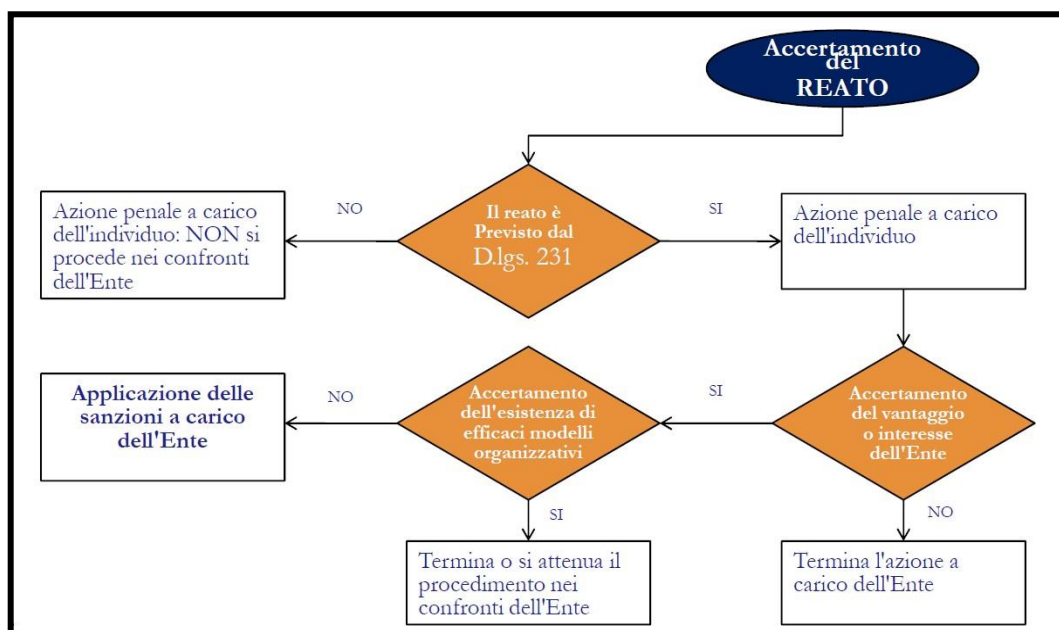
Nel caso di commissione del reato da parte di un apicale è ravvisabile dunque un'inversione dell'onere probatorio: è la Società che, a seguito del fatto previsto dalla legge come reato commesso da un apicale, avrà l'onere di dimostrare la sua "innocenza".

Per converso, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto è la pubblica accusa che deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali ovvero l'inefficacia del Modello.

La giurisprudenza ha peraltro specificato i requisiti necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, il Modello deve:

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche;
- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di violazioni, ecc.);
- prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In estrema sintesi, quanto sopra può essere così rappresentato:



3. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.

Il presente Modello è redatto e aggiornato sulla base delle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo» elaborate e aggiornate da Confindustria.

Il percorso utilizzato per l'elaborazione, l'aggiornamento e l'attuazione del Modello può essere schematizzato nelle seguenti fasi:

a) Mappatura delle attività a rischio

Durante tale fase è stata effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui sia potenzialmente configurabile la commissione di Reati-presupposto (cd. Attività sensibili).

In particolare, l'individuazione delle Attività sensibili è stata effettuata attraverso l'esame della documentazione aziendale rilevante (es. Statuto sociale, organigramma, regolamenti e procedure aziendali, contratti rilevanti, etc.) e identificazione e successivo monitoraggio e dei soggetti coinvolti nell'attività sensibile e nelle potenziali modalità attuative degli illeciti;

b) "Gap analysis"

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente sono state di volta in volta individuate delle aree di integrazione e/o miglioramento delle procedure, nonché del sistema dei controlli. In particolare, la fase di *gap analysis* consiste nella rilevazione e valutazione e nel

costante monitoraggio dei presidi di controllo organizzativi posti in essere dalla Società con riferimento alle Attività sensibili individuate durante la Mappatura delle attività a rischio, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ed identificare situazioni di rischio di volta in volta sanzionabili ai fini del Decreto e proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

Il Modello è costituito da una “Parte Generale”, da una “Parte Speciale”, predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla base della mappatura e del monitoraggio costante dei rischi – ragionevolmente ipotizzabile in Acrisure S.r.l. in ragione del proprio oggetto sociale e dell’attività concretamente svolta, nonché dagli “Allegati”.

Il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l’attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per Acrisure S.r.l., costituisce anch’esso parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo.

Come evidenziato più sopra, fa altresì parte integrante del Modello l’allegato elenco aggiornato e commentato dei Reati presupposto.

Come sopra descritto, l’attività svolta dalla Società è prevalentemente rivolta alla detenzione e alla gestione di partecipazioni, non nei confronti del pubblico, in altre società o imprese di qualunque tipo italiane e straniere, allo svolgimento di attività di consulenza e di assistenza nei confronti delle società direttamente o indirettamente partecipate ovvero di terzi, nonché alla possibilità di prestare e concedere avalli, fidejussioni e garanzia a favore di terzi e compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari e immobiliari connesse all’oggetto sociale.

Segnatamente, parte del personale di Acrisure S.r.l. - principalmente quello di livello apicale-dirigenziale – svolge in modo accentrato, in particolare nell’ambito dell’attività di direzione e coordinamento, per alcune delle società direttamente o indirettamente partecipate, sia attività di consulenza e assistenza operativa, sia attività di servizio per loro conto.

Il personale della Società si atterrà, quindi, oltre che alle prescrizioni delle procedure e dei protocolli operativi vigenti in Acrisure S.r.l. - ivi incluse le prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico – anche alle prescrizioni delle (ove esistenti) linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate e delle procedure e dei sistemi di presidio dei rischi ad essi integrati, là dove esso personale espliciti attività di consulenza e assistenza operativa ovvero attività di servizio per dette società partecipate.

Anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure adottato da Acrisure S.r.l., assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce - del pari - uno strumento sia di prevenzione dei

Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano compiuto tali atti illeciti.

Tale sistema si fonda sui seguenti principi:

- le deleghe e le procure conferite devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la relativa responsabilità nell'ambito dell'organizzazione;
- ciascuna delega o procura riporta una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore, e dei limiti per l'esercizio degli stessi;
- eventuali poteri di spesa previsti nelle deleghe o nelle procure adeguati al ruolo ricoperto.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nel presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo delle procedure e/o istruzioni aziendali.

4. DESTINATARI DEL MODELLO.

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano a tutto il personale dipendente, agli amministratori, ai sindaci e a tutti quelli che, a norma del presente Modello, ne sono considerati soggetti destinatari delle relative disposizioni.

In forza di specifiche clausole contrattuali, inoltre, possono essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello, anche i seguenti soggetti esterni:

- i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner della Società (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture);
- i clienti.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso

assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di Acrisure S.r.l. o di altra società del Gruppo;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

- *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di

Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale da un numero di membri variabile da tre membri a cinque, di cui la maggioranza non appartenente al personale della Società, uno dei quali è nominato Presidente dell'OdV.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o imputati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo.
- essere interdetti, inhabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-
quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- l'aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte nei tre esercizi
precedenti in imprese:
 - ✓ sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure
equiparate;
 - ✓ operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo
sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.
- la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di
Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni
previste dall'art. 9 del D.lgs. n. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla
inflizione in via definitiva della sanzione ed il componente non sia incorso in
condanna penale ancorché non definitiva.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, comporta la revoca dell'incarico attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione. In tale ultimo caso, il Consiglio di Amministrazione provvederà altresì alla sostituzione del membro dell'Organismo che è stato revocato.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per un massimo di 3 anni, in conformità alle decisioni del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. I membri dell'OdV possono essere eletti per un massimo di tre mandati.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Per l'esercizio delle funzioni l'ODV è dotato di adeguato budget, determinato dal Consiglio di Amministrazione e si può eventualmente avvalere di competenze tecniche esterne.

L'ODV esercita le funzioni previste dal Decreto e dal presente Modello con continuità al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice, del Modello medesimo e delle linee guida integrative di adozione delle società partecipate, garantirne nel tempo l'efficacia e proporre tutti gli aggiornamenti necessari.

5.1. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Una volta nominato mediante l'approvazione del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, provvede, entro 30 giorni dalla nomina a riunirsi.

A tale prima riunione l'ODV provvede a dotarsi del proprio regolamento di funzionamento.

Flussi informativi.

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione e alle segnalazioni prescritte nel Modello, ogni informazione attinente all'attuazione del Modello, con particolare riferimento alle aree di attività a rischio.

Segnatamente, deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni notizia relativa alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto acquisita direttamente e in ragione del rapporto di lavoro.

Tali segnalazioni di condotte illecite, oltre che derivare da una conoscenza diretta del fatto nel corso del proprio lavoro, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In ogni caso, è fatto altresì obbligo di segnalare all'ODV - in modo circostanziato - eventuali istruzioni ricevute ovvero situazioni contrastanti con la legge, il Modello, le linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate, il contenuto dei contratti di lavoro, le procedure interne facenti parte del Modello e le linee guida o il Codice Etico.

A tali fini, è istituito il seguente canale informativo: odv@acrisureservices.com

Per le segnalazioni di cui sopra il personale del Gruppo Acrisure ha facoltà di rivolgersi all'ODV anche personalmente ovvero tramite lettera sottoscritta.

Dette segnalazioni, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica sono raccolte, segregate e archiviate riservatamente sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Al riguardo, l'ODV, fatte salve le richieste provenienti dall'autorità giudiziaria o dalle PP.AA competenti: **(i)** può rivelare l'identità del segnalante solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, **(ii)** separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto nel successivo articolo, restano in ogni caso salvi i diritti risarcitori di Acrisure S.r.l. e/o delle persone segnalate in caso di calunnia o diffamazione o altre ipotesi comportanti danni ex art. 2043 del codice civile.

Eventuali segnalazioni riguardanti la condotta dell'Organismo di Vigilanza devono essere inoltrate al Presidente del CDA.

Non sono considerate segnalazioni ai sensi e per gli effetti del presente articolo le segnalazioni anonime, non circostanziate e/o non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Fatto salvo quanto specificamente previsto della Parte Speciale, devono essere prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo mail odv@acrisureservices.com le informazioni attinenti all'attività del Gruppo Acrisure concernenti:

- la sostituzione o la modifica delle procedure interne o delle istruzioni operative richiamate nel presente Modello ovvero all'interno delle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate;
- eventuali difformità fra le prescrizioni contenute nel Modello ovvero nelle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate e quelle inserite nelle procedure interne o nelle istruzioni operative richiamate nel presente Modello e nelle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate;
- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- procedimenti disciplinari intrapresi per violazione del Modello delle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate o del Codice Etico;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni sua successiva modifica;
- violazioni o tentativi di violazione del sistema IT o dei dati personali di cui le società del Gruppo Acrisure sono titolari.

L'ODV indirizza una volta l'anno al CDA una relazione sull'attività svolta, col rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

5.2 WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le *“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”*, il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per

il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- Al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), 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, ovvero 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 ai sensi del comma 2, lettera 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.
- Al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo

strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

In seguito, con il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023, il legislatore ha dato piena attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto legislativo raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto stesso.

Tutto ciò premesso si da atto che il Gruppo Acrisure, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul whistleblowing, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione.

Inoltre, in piena attuazione delle disposizioni normative succitate, il Gruppo Acrisure è dotato di propria autonoma procedura Whistleblowing, allegata al presente modello.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dalle procedure interne facenti parte del medesimo Modello e dal Codice Etico sono adottate dalla Società indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

Sanzioni per i Dipendenti.

A tal fine la Società rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ex art. 2104 c.c. e che conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione delle stesse, delle regole di comportamento imposte dal Modello, dal Codice Etico, dalle procedure aziendali e dalle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate ad opera dei lavoratori dipendenti del Gruppo della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare ex art. 2106 c.c. che, in quanto tali, possono comportare la comminazione della sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

In particolare l'inosservanza delle regole indicate dal Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo - secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL terziario distribuzione e servizi all'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- Biasimo inflitto verbalmente;
- Biasimo inflitto verbalmente in caso di recidiva delle infrazioni che hanno dato applicazione alla sanzione di cui al punto 1);
- multa fino ad un importo pari a quattro ore della normale retribuzione come definita dal CCNL pro tempore vigente;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace chi viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo (flussi informativi), nonché chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo (flussi informativi) che si rivelano infondate.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si fa in ogni caso riferimento al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell'evento, alla posizione funzionale e alle responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero

violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure interne facenti parte del Modello e nel Codice Etico, può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa ex art. 2199 c.c. ovvero per giustificato motivo soggettivo ex art. 2118 c.c. fermo il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L.300/70, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure interne facenti parte del Modello e del Codice Etico, potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro nei medesimi termini di cui sopra, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate alla Società, o alla eventuale recidiva, o all'impatto sull'ambiente aziendale, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate.

Sanzioni per i soggetti apicali.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Società applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal rispettivo CCNL di categoria, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace il Dirigente che viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo (flussi informativi), nonché il Dirigente che effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo (flussi informativi) che si rivelano infondate.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità necessitata per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta da Amministratori o da Sindaci, il Consiglio di Amministrazione adotta nei confronti dei responsabili, le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiacciono i soggetti di cui sopra là dove violino le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo (flussi informativi).

Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Nei confronti di collaboratori esterni, clienti o fornitori che pongano in essere comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello si potrà dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per l'inserimento o meno di tali clausole contrattuali - comportanti la risoluzione del rapporto contrattuale o altri provvedimenti - si terrà comunque conto: **(i)** del rapporto consolidato negli anni, in particolare là dove tale rapporto abbia dimostrato l'adesione e l'attenzione della controparte al rispetto dei valori etici e comportamentali condivisi; **(ii)** del prestigio e della notorietà della controparte; **(iii)** del fatto che il soggetto esterno operi o meno in un ambito caratterizzato da Attività sensibili così come individuate dal presente Modello; **(iv)** del carattere e della natura della prestazione.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

Ogniqualvolta sia un collaboratore esterno, un cliente o un fornitore a proporre clausole contrattuali facenti riferimento a valori etici, Acrisure S.r.l., a sua volta, potrà richiedere alla controparte la sottoscrizione del proprio Codice Etico.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO.

Ai fini dell'efficacia del Modello e del Codice Etico, Acrisure S.r.l. ne garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in

relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello.

Ai medesimi fini Acrisure S.r.l. predispone comunque per il proprio personale un'adeguata opera di formazione, parimenti in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

Gli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza con le opportune modalità, che tengano conto della qualifica e delle funzioni dei destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nella sezione intranet "condivisa" del Gruppo nonché sul sito web del Gruppo Acrisure <http://www.acrisureitalia.com>.

8. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Il Consiglio di Amministrazione di Acrisure S.r.l., salvo quanto di seguito previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello e del Codice Etico.

Al fine di garantire la costante efficacia e adeguatezza operativa dell'intero sistema di prevenzione adottato, i documenti e le procedure interne facenti parte del Modello e delle linee guida integrative di adozione del presente modello delle società partecipate, sono adottate e modificate dalle Funzioni aziendali competenti ovvero da quelle del Gruppo Acrisure delegate e/o preposte a farlo.

Le Funzioni aziendali ovvero del Gruppo Acrisure delegate e/o preposte a farlo adeguano tempestivamente le procedure di propria competenza là dove siano individuate, ovvero segnalate dall'ODV, criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Il Consiglio di Amministrazione d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza adegua il Modello qualora siano individuate criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Le modifiche del Modello e del Codice Etico necessitate da mero aggiornamento normativo, da mero cambiamento redazionale, richiamo procedurale o da circostanze che, in ogni caso, non ne comportino la revisione sostanziale, possono essere adottate dall'Amministratore Delegato della Società.

Dell'avvenuta modifica deve essere informato l'Organismo di Vigilanza.