

***Modello di Organizzazione e di Gestione  
D. Lgs. 231/01***

Novembre 2025

## INDICE DEI CONTENUTI

<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>3</b>
1. Premessa .....	4
1.1 Attività Sociale .....	4
1.2 Corporate Governance .....	4
1.3 Assetto Organizzativo .....	10
1.4 Terzi prestatori di servizi .....	12
2. Il D. Lgs. 231/01 .....	13
2.1 I reati.....	14
2.2 L'efficacia esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo <i>ex Decreto Legislativon.</i> 231/2001.....	23
2.3 Le Linee Guida ABI e Assilea.....	25
2.4 Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 .....	25
3. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Alba Leasing .....	28
3.1 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni .....	28
3.2 Realizzazione del Modello .....	30
3.3 Struttura del Modello .....	34
3.4 Destinatari .....	34
4. L'Organismo di Vigilanza .....	35
4.1 Struttura e composizione .....	35
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri.....	36
4.3 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza .....	38
4.4 La Procedura di segnalazione delle violazioni (c.d. "Whistleblowing") .....	39
5. Sistema disciplinare .....	40
5.1 Sanzioni applicabili a quadri direttivi e dipendenti aree professionali .....	41
5.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti .....	41
5.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori, ai Sindaci e ai membri dell'Organismo di Vigilanza. ....	42
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con i soggetti esterni cui è applicabile il Modello.....	43
5.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari per i dipendenti, collaboratori esterni, quadri e dirigenti .....	43
6. Adozione ed aggiornamento del Modello.....	44
7. Diffusione del Modello e Formazione del Personale.....	44

## **PARTE GENERALE**

## 1. Premessa

### 1.1 Attività Sociale

La Società Alba Leasing ha per oggetto l'esercizio, nei confronti del pubblico, dell'attività di concessione di finanziamenti in qualsiasi forma (compresa l'attività di acquisto dei crediti di impresa ai sensi della Legge 21 febbraio 1991 n. 52), con particolare riguardo a quelli connessi ad operazioni di locazione finanziaria, nonché delle altre attività finanziarie esercitabili ai sensi di legge e delle attività strumentali e connesse.

Alba Leasing opera principalmente dal 2010 nel mercato italiano del leasing con una rete commerciale costituita dalle Banche Socie (BPER Banca, Banca Popolare di Sondrio e Banco BPM) e da altre banche convenzionate, principalmente riconducibili alle ex Banche Popolari, che, in base ad accordi commerciali specifici, promuovono e collocano alla propria rispettiva clientela il prodotto leasing, e mediante una rete di intermediari (agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi). Nel tempo ha mantenuto e sviluppato, in particolare negli ultimi anni, l'attività con *vendor* (produttori di beni oggetto di leasing finanziari dotati di una propria rete di distribuzione capillare sul territorio) e fornitori convenzionati, finalizzata alla vendita di leasing finanziario e operativo, oltre ad una particolare tipologia di finanziamento finalizzato al ristoro di magazzino per la sola rete commerciale dei distributori di Michelin Italia, azienda *leader* del settore pneumatici alla quale Alba leasing è storicamente legata da accordo di convenzione.

L'azienda si colloca quale associata ASSILEA - associazione italiana che raggruppa tutte le principali aziende di leasing e noleggio - tra le prime aziende del settore, potendo offrire il prodotto leasing finanziario - anche agevolato - per tutte le tipologie di bene oggetto di finanziamento: strumentale, targato, immobiliare (costruito e c.d. "costruendo"), energie rinnovabili, nautico, aeronautico e ferroviario.

L'azienda è presente sul territorio italiano con circa cinquanta presidi diretti commerciali, dislocati principalmente presso strutture delle banche socie, in grado così di assistere capillarmente la clientela espressione del territorio e soprattutto delle singole banche. Presso la sede e direzione generale di Milano risiedono tutte le direzioni e i servizi, commerciali, creditizi e operativi, di governance e supporto, oltre alle funzioni di controllo.

### 1.2 Corporate Governance

#### La Società è governata dalle seguenti strutture.

##### Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri, anche non Soci: (i) pari a 7 (sette) membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da non più di 5 (cinque) Soci fra loro non collegati e che siano titolari, ciascuno, di più del 5 (cinque) per cento del capitale sociale della Società, ovvero (ii) superiore a 7 (sette) fino a 10 (dieci) membri, nel caso in cui la compagine sociale sia formata da più di 5 (cinque) Soci fra loro non collegati che siano titolari, ciascuno, di più del 5 (cinque) per cento del capitale sociale della Società, fermo restando che, in tal caso, l'incremento del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione sarà proporzionale all'incremento del numero dei Soci aventi i requisiti sopra indicati. L'Assemblea Ordinaria dei Soci ha determinato in 7 (sette) il numero dei Consiglieri per il triennio 2023 - 2025.

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 17 dello Statuto è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione promuove la dialettica interna e l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri e assicurando, tramite il proprio ruolo di coordinamento, la dialettica tra la Direzione Generale e l'Organo Amministrativo, nonché si pone come interlocutore necessario degli Organi interni di controllo e dei Comitati interni, garantendo il miglior flusso informativo verso il Consiglio di Amministrazione. Al fine di svolgere efficacemente la propria funzione, il Presidente deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali; ciò al fine di salvaguardare la propria indipendenza e autonomia di giudizio, salva la facoltà nei casi di assoluta e improrogabile urgenza, di adottare, su proposta dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale, provvedimenti necessari che spetterebbero al Consiglio di Amministrazione, portando a conoscenza del Consiglio, alla sua prima adunanza, le decisioni assunte rimanendo in ogni caso preclusa l'adozione dei provvedimenti di urgenza ricompresi all'interno delle materie di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

#### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è costituito da tre membri effettivi e due supplenti, adempie a tutte le funzioni ad esso demandate dalla legge e dalle disposizioni regolamentari vigenti; vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

#### Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (ODV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, vigila sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001.

La struttura collegiale di siffatto organismo e la presenza nello stesso (anche) di membri esterni alla Società appaiono caratteristiche idonee a garantire un corretto ed efficace svolgimento delle funzioni di vigilanza che il D.Lgs. n. 231/01 attribuisce all'OdV.

In particolare, : (i) la presenza di membri esterni, dotati di comprovata esperienza in ambito legale e che rivestono analoghi incarichi in altre Società, assicura autonomia, indipendenza e competenza nello svolgimento delle attività di vigilanza e controllo; (ii) la continuità di azione è invece garantita dalla presenza di un membro interno, che conosce la realtà aziendale e, in particolare, i rischi insiti nell'operatività della Società (segnatamente, il Responsabile della Funzione Internal Audit che esercita un controllo di terzo livello).

#### Società di Revisione

La revisione legale dei conti è affidata ad una Società di revisione legale o ad un revisore legale iscritto nell'apposito registro ai sensi della normativa vigente (D.Lgs. n. 39/2010 e successive modifiche).

### Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato (AD), designato dall'Assemblea dei Soci e nominato dal Consiglio di Amministrazione, cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

All'Amministratore Delegato spetta la rappresentanza della Società nei limiti dei suoi poteri di gestione ed ha il compito di predisporre gli indirizzi strategici aziendali da sottoporre a deliberazione del Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.

L'Amministratore Delegato esercita i poteri decisionali ed operativi conferitigli dallo Statuto di Alba e dal Consiglio di Amministrazione della Società. Inoltre, all'Amministratore Delegato vengono assegnate sia la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale e di *budget*, sia la gestione complessiva del *business*. I poteri di delibera assegnati all'Amministratore Delegato possono essere sub delegati.

### Direttore Generale

Il Direttore Generale (DG) è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, nell'esercizio delle proprie funzioni, riporta all'Amministratore Delegato. Il Direttore Generale, su richiesta dell'Amministratore Delegato, dà esecuzione alle deliberazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, dando altresì esecuzione alle direttive impartite dall'Amministratore Delegato.

### Vice Direttore Generale

Il Vice Direttore Generale (VDG), nonché Responsabile della Direzione Operativa, è nominato dal Consiglio di Amministrazione e governa le attività di gestione dei processi di back-office operativo.

### Comitati Interni

Per ottimizzare l'esecuzione dei processi decisionali interni e per garantire il presidio sui processi commerciali e gestionali, il sistema di governance di Alba Leasing prevede l'istituzione di alcuni Comitati interni, quali:

- Comitato di Direzione: il Comitato di Direzione supporta l'Amministratore Delegato / Direttore Generale nel processo di pianificazione strategica, nelle analisi degli andamenti e nell'assunzione di decisioni. In tal senso, il Comitato di Direzione riveste il ruolo di soggetto proponente nei confronti del soggetto deliberante (AD/DG - CDA).

Il Comitato coordina ed indirizza i programmi aziendali di trasformazione più rilevanti.

I suggerimenti forniti dal Comitato possono riguardare, fra l'altro:

- la predisposizione di comunicazioni di rilevanza strategica;
- la presentazione dei risultati conseguiti e dei principali progetti e attività realizzati dalla Società.

Nell'ambito delle attività del Comitato di Direzione vengono esaminati altresì aspetti quali il profilo di rischio dell'azienda, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e le criticità emerse in sede di controllo.

I componenti del Comitato di Direzione sono: l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, il Responsabile della Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione (CFO), il Responsabile della Direzione Mercato, il Responsabile della Direzione Crediti (CLO) e il Responsabile del Servizio IT e Organizzazione.

Il Responsabile della Funzione Internal Audit, il Chief Risk Officer (CRO) ed il Responsabile del Servizio Legale, Compliance ed Antiriciclaggio (Compliance Manager) presenziano, su invito dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale, alle riunioni del Comitato di Direzione.

- Comitato Crediti: Il Comitato Crediti delibera la concessione di finanziamenti nell'ambito delle facoltà delegate al Comitato stesso dal Consiglio di Amministrazione e nei casi di comprovata urgenza. Il Comitato si fa inoltre proponente agli Organi deliberanti di livello superiore. Il Comitato inoltre delibera, nell'ambito delle facoltà ad esso delegate, tutti gli interventi legati alla gestione Post Avvio dei contratti (ad esempio, a titolo non esaustivo, revisione degli affidamenti, cessioni, rimodulazioni ecc.), alle modifiche di classificazione e alle delibere di competenza relative a contratti non *in bonis*.

I componenti di diritto del Comitato Crediti sono: l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, il VDG, il CLO, il Responsabile della Direzione Mercato e il CFO.

Il CRO partecipa alle sedute del comitato senza poteri di delibera.

- Comitato Commerciale: il Comitato Commerciale si riunisce con periodicità trimestrale, su convocazione dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale, per verificare il conseguimento degli obiettivi commerciali, analizzare e/o risolvere problematiche organizzative che riguardano la gestione della filiera distributiva, analizzare iniziative di prodotto e di organizzazione dei competitor, proporre prodotti e/o settori di mercato innovativi.

I componenti del Comitato Commerciale sono: L'Amministratore Delegato / Direttore Generale, il Responsabile della Direzione Mercato, il CLO, il CFO, il Responsabile della Direzione Operativa, il Responsabile del Servizio IT e Organizzazione.

- Comitato dei Controlli Interni: Il Comitato Controlli Interni ha l'obiettivo di favorire il processo di integrazione del Sistema dei Controlli Interni mediante il confronto periodico tra i responsabili delle funzioni aziendali di controllo e gli organi aziendali ed il coordinamento delle rispettive attività.

Si riepilogano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le principali attività svolte dal Comitato:

- monitoraggio del profilo di rischio dell'azienda e degli interventi di adeguamento intrapresi atti a garantire - nel continuo - la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni;
- integrazione del *reporting* e coordinamento dei flussi informativi verso gli organi aziendali;
- analisi di eventuali criticità emerse in sede di controllo e condivisione degli interventi correttivi da intraprendere a rimedio delle stesse.

Il Comitato è composto dai seguenti membri stabili:

- Un membro indipendente del Consiglio di Amministrazione;
- Responsabile Funzione Internal Audit;
- Chief Risk Officer;
- Compliance Manager.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non può essere componente del Comitato. I componenti del Comitato vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione e scadono all'atto di cessazione della rispettiva carica.

- Comitato di Crisi (Gestione in Ordinaria): Il Comitato di Crisi è un organo tecnico con potere consultivo e informativo creato nell'ambito dei processi di gestione della Business Continuity.

Il Comitato deve validare ai fini della successiva approvazione da parte del Comitato di Direzione:

- il perimetro dei Macro Processi critici e le relative variazioni di perimetro;
- le strategie per gli scenari di interruzione previsti, in linea con la normativa di Vigilanza applicabile in materia;
- il Piano di Continuità Operativa complessivo e le relative revisioni;
- i piani annuali delle verifiche ed esaminare i risultati delle prove.

Il Comitato di Crisi è tenuto a nominare il Business Continuity Manager.

Il Comitato di Crisi, presieduto dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale di Alba Leasing, è composto da:

- Amministratore Delegato / Direttore Generale - Resp.del Comitato di Crisi e Crisis Manager;
- Vice Direttore Generale - Responsabile Direzione Operativa;
- Responsabile Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione;
- Responsabile Direzione Mercato;
- Responsabile Direzione Crediti;
- Responsabile Servizio IT e Organizzazione.

Possono inoltre partecipare ulteriori partecipanti su indicazione del Responsabile del Comitato (AD/DG).

- Comitato di Crisi (Gestione in Emergenza): Il Comitato di Crisi è un organo tecnico con potere deliberativo creato nell'ambito dei processi di gestione della Business Continuity.

Il Comitato di Crisi convalida lo stato di Crisi. Si riunisce in seduta straordinaria su convocazione del Crisis Manager per lo svolgimento delle seguenti attività:

- approva le strategie da intraprendere per fronteggiare le emergenze;
- delibera gli interventi e/o le decisioni straordinarie, di carattere organizzativo, economico o istituzionale;
- convalida le eventuali spese straordinarie;
- approva le comunicazioni interne ed esterne verso le Autorità, i media e la clientela;
- revoca lo Stato di Crisi.

A differenza del modello per la Gestione in Ordinario della Continuità Operativa, il Comitato di Crisi prevede al suo interno, per la Gestione in Emergenza, anche la figura del Responsabile della Direzione Risk Management. Tale Funzione affianca il Comitato di Crisi nelle attività di verifica e controllo sull'effettiva gravità dell'evento.

- Crisis Manager: il Crisis Manager è il responsabile dell'attivazione e del coordinamento del Modello per la Gestione della Crisi e deve:

- convocare e coordinare l'Unità Operativa di Gestione Crisi con il Business Continuity Manager;
- dichiarare lo Stato di Crisi ed effettuare specifica comunicazione a tutte le U.O. interessate;
- convocare il Comitato di Crisi per: la convalida della Dichiarazione dello Stato di Crisi,

l'approvazione delle strategie e la comunicazione verso l'interno e l'esterno della Società;

- attivare e coordinare le strategie di Continuità Operativa;
- proporre al Comitato di Crisi le eventuali spese straordinarie, motivandone le cause;
- allineare il Comitato di Crisi in merito allo stato di avanzamento delle attività di ripristino ed i tempi stimati per la risoluzione dell'emergenza;
- revocare lo Stato di Crisi e darne comunicazione a tutte le U.O. interessate.

La Figura Aziendale designata come Crisis Manager per Alba Leasing è l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, il quale operativamente si avrà del CRO.

- Comitato di Sostenibilità: Il Comitato Sostenibilità ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e decisioni che si riferiscono alle tematiche ESG (Environmental, Social e Governance) e, ai fini del perseguitamento del successo sostenibile dell'azienda, al piano di sostenibilità della Società.

Il Comitato Sostenibilità interagisce con gli altri Comitati e, in particolare, con il Comitato di Direzione al fine di favorire e garantire l'allineamento aziendale in materia di sostenibilità.

Il Comitato Sostenibilità, tra l'altro, svolge funzioni di supervisione in merito:

- all'evoluzione dei fattori ESG e della sostenibilità, anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali, nonché degli sviluppi del mercato, monitorando il posizionamento della Società rispetto alle best practices nazionali e internazionali in ambito ESG;
- all'integrazione nel modello di business delle tematiche ambientali, sociali e di governance, anche attraverso l'analisi dei relativi KPIs;
- al perseguitamento del successo sostenibile nella stesura del Piano Industriale;
- alla stesura del Piano di Sostenibilità, tempo per tempo vigente;
- alla definizione delle politiche volte ad assicurare il miglior presidio dei rischi in ambito ESG;
- alla predisposizione del Report di sostenibilità.

Il Comitato di Sostenibilità valuta e seleziona le proposte progettuali di sostegno al terzo settore e in generale per opere caritatevoli e di beneficenza, che i componenti il Comitato o le altre funzioni aziendali presentano al Comitato stesso, da sottoporre per approvazione al Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Comitato Sostenibilità sono: l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, il VDG, il Responsabile del Servizio Legale, Compliance e Antiriciclaggio, il Responsabile della Direzione Amministrazione Bilancio Finanza e Pianificazione, il Responsabile Direzione Risk Management, il Responsabile della Direzione Crediti, il Responsabile della Direzione Mercato, il Responsabile del Servizio IT e Organizzazione, il Responsabile dell'U.O. Affari Societari, Reclami e Comunicazione e il Responsabile dell'U.O. Risorse Umane.

### 1.3 Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa della Società si articola in Direzioni, Servizi, Unità Organizzative e Uffici a riporto dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale che coordinano e controllano le unità gerarchicamente dipendenti, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi dati secondo il criterio dell'efficienza economica, nel rispetto dei principi etici definiti.

L'istituzione, l'ordinamento e lo scioglimento delle Direzioni e dei Servizi vengono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale.

L'istituzione, l'ordinamento e lo scioglimento delle altre funzioni aziendali (Unità Organizzative/Uffici) vengono deliberati dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale.

Il Responsabile di Direzione/Servizio/Unità Organizzativa in staff all'Amministratore Delegato / Direttore Generale ha facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni ai propri collaboratori, previa comunicazione al Servizio IT e Organizzazione e all'U.O. Risorse Umane per le rispettive parti di competenza.

Le strutture organizzative preposte al Controllo Interno svolgono la propria attività in modo autonomo ed indipendente, coordinandosi con i Responsabili delle altre funzioni tramite l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, e riferiscono degli esiti dell'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

All'Amministratore Delegato / Direttore Generale fanno capo le seguenti strutture:

- Direzione Amministrazione, Bilancio, Finanza e Pianificazione
- Direzione Crediti
- Direzione Mercato
- Direzione Operativa
- Servizio IT e Organizzazione
- U.O. Affari Societari, Reclami e Comunicazione
- U.O. Risorse Umane

La struttura organizzativa si completa con le funzioni aziendali di controllo, ovvero:

- Direzione Risk Management
- Servizio Legale, Compliance e Antiriciclaggio
- Funzione Internal Audit

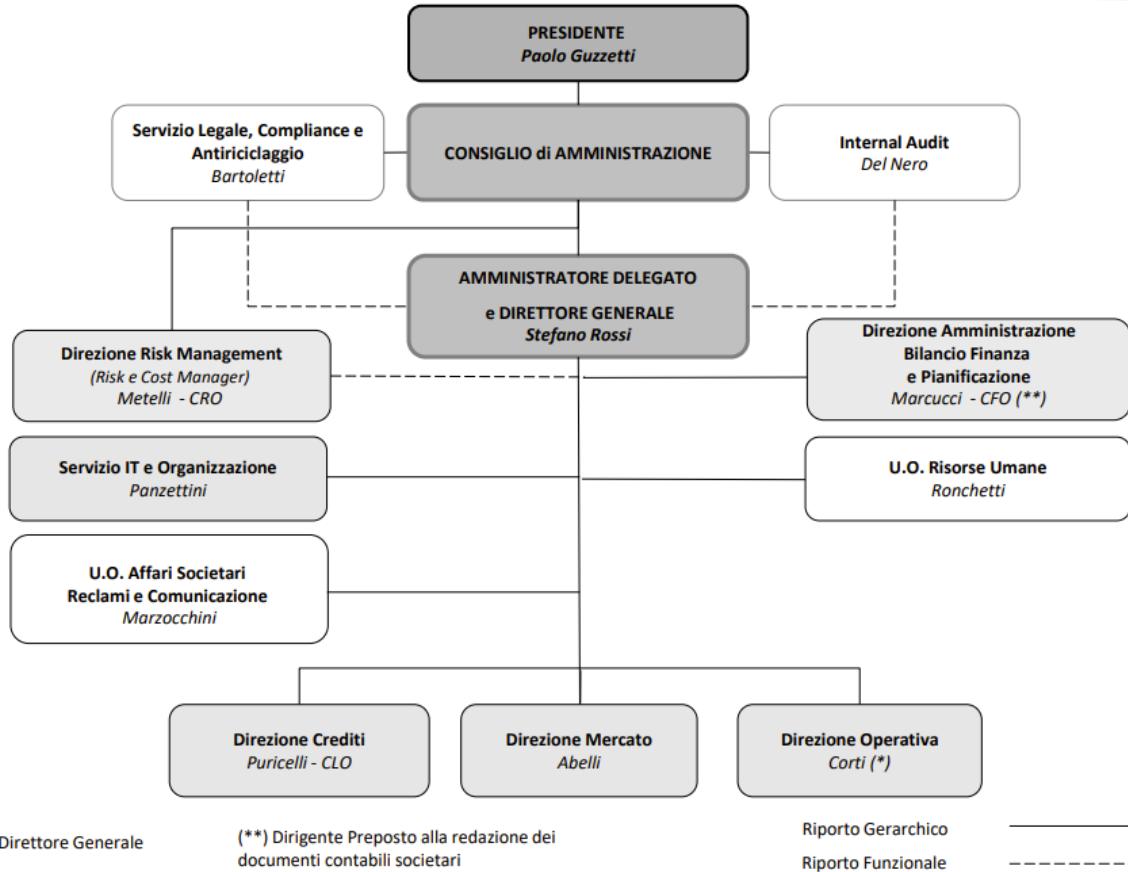
le stesse sono inquadrata gerarchicamente a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

La linea di riporto funzionale all'Amministratore Delegato / Direttore Generale rappresenta la fonte primaria di indipendenza delle suddette strutture e consente di rendere più fluida l'operatività delle funzioni.

La struttura organizzativa della Società è quindi così articolata:

## Organigramma Aziendale Settembre 2025

2



#### **1.4 Terzi prestatori di servizi**

I principali prestatori di servizio operanti a favore di Alba Leasing in forza di contratto di servizio possono essere così tipizzati:

- Società di servizi finalizzate al supporto di attività agevolative a favore di clientela leasing
- Certification Authority, per il rilascio di certificati di firma digitale
- Fornitori di servizi IT, per servizi applicativi e di sicurezza
- Information Provider, comprese Centrali Rischi di natura privata (Assilea, Crif)
- Compagnie di assicurazioni, per coperture dei beni concessi in leasing e per altre coperture interne aziendali
- Studi legali e notarili
- Fornitori / Outsourcer, per attività di supporto alla gestione delle operazioni e del portafoglio
- Consulenti in ambito organizzativo-direzionale

## 2. Il D. Lgs. 231/01

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Decreto), emanato in esecuzione della Legge delega n. 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico il regime della “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” conseguente al compimento, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, di alcune fattispecie di reato da parte di persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di una di esse.

Tale dettato legislativo, recependo alcuni provvedimenti comunitari ed internazionali (la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE 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), ha previsto una responsabilità penale riferibile direttamente all’ente, superando il principio *“societas delinquere non potest”* in virtù del quale, tradizionalmente, si riteneva punibile per la commissione di un fatto criminoso esclusivamente la persona fisica e non anche la persona giuridica, incluso l’ente presso il quale il soggetto agente aveva prestato la propria attività professionale.

La tipologia di responsabilità introdotta dal Decreto 231/01 si configura in capo all’ente ogni qualvolta, nell’interesse o a vantaggio dello stesso, i reati elencati nel Decreto sono commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente (c.d. “apicali”, art. 5 comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “sottoposti”, art. 5 comma 1, lett. b).

La responsabilità, invece, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2) e se il reato è stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Oltre ai requisiti sopraesposti, necessari per collegare sul piano oggettivo il reato alla persona giuridica, occorre, ai fini dell’imputabilità dell’ente, accertare l’esistenza dell’elemento soggettivo rappresentato dalla “colpa di organizzazione”, da intendersi come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

A norma dell’art. 8 del Decreto, gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, o il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell’ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica e a quella civile per il risarcimento del danno.

Nei casi in cui sia rintracciabile una responsabilità, ai sensi della normativa in esame, il Decreto determina specifiche sanzioni:

- a) le sanzioni pecuniarie;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare, le sanzioni di tipo interdittivo sono:

- 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.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

## 2.1 I reati

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 contro la Pubblica Amministrazione e il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Successivamente sono state inserite, in progressione, ulteriori fattispecie di reati. Ad oggi le fattispecie di reato in grado di poter determinare una responsabilità degli enti sono:

**Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D. Lgs. 231/01) [modificati dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente dalla l. 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]**

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-bis c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Reato di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Reato di frode in agricoltura di cui all'art. 2, legge 898/86;
- Reato di peculato, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea (artt. 314, comma 1 e 316 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.).

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133].**

- Falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quaterc.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Estorsione informatica (art. 629, co. 3, c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Delitti di cui all'art. 1 comma 11 D.L. 21 settembre 2019, n. 105 recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.

**Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94].**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schivi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, comma 6 c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui

all'art. 407, comma 2, lettera a) numero 5) del codice di procedura penale.

**Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 25 settembre 2001 n. 350, art. 6 e modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99].**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate(art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori dibollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valoridi bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.).
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99]**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.517-quater c.p.).

**Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69 e successivamente dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38].**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c., articolo abrogato dalla L del 28 dicembre 2005 n. 262 art. 34, entrata in vigore il 12 gennaio 2006);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/23).

**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].**

**Pratiche di mutilazione degli organi femminili (Art. 25-quater 1) [articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7]:**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

**Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla LEGGE 11 agosto 2003 n. 228, art. 5, modificato dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199].**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater*);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);

- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

**Abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].**

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 185).

**Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Per potersi definire transnazionale, il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**Reati in materia di violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D. Lgs. 1 aprile 2008 n. 81].**

- Omicidio Colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, modificato dalla Legge 15**

**dicembre 2014 n. 186-**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

**Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184 del 2021]**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.) nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dal contante;
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.).

**Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99]**

- Art. 171, primo comma lettera a-bis) e terzo comma Legge n. 633/1941;
- Art. 171-bis Legge n. 633/1941;
- Art. 171-ter Legge n. 633/1941;
- Art. 171-septies Legge n. 633/1941;
- Art. 171-octies Legge n. 633/1941.

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.) [art. 25-decies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 16 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121]:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

**Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121, modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68];**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.);
- Delitti associativi ex artt. 416 e 416-bis c.p. aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale. (art. 452-octies c.p.);

- Omessa bonifica (art. 452-*terdecies* c.p.);
- Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- Scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, D. Lgs. n. 152/2006);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (art. 137, comma 3, D. Lgs. n. 152/2006);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- Violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11 D. Lgs. n. 152/2006);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (art. 137, comma 13, D. Lgs. n. 152/2006);
- Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-*bis* D.Lgs. n. 152/2006);
- Abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-*ter* D.Lgs. n. 152/2006);
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. n. 152/2006);
- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D. Lgs. n. 152/2006);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D. Lgs. n. 152/2006);
- Combustione illecita di rifiuti (art. 256-*bis* D.Lgs. n. 156/2006);
- Omessa bonifica (art. 257 D.Lgs. n. 152 del 2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2 D. Lgs. n. 152 del 2006). La condotta di inquinamento di cui al comma 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.

- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-*bis* D. Lgs. n. 152 del 2006)<sup>1</sup>;
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo, D. Lgs. n. 152 del 2006);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, comma 6 D. Lgs. n. 152 del 2006)<sup>2</sup>;
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza copia della scheda o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito (art. 260-*bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, D. Lgs. n. 152 del 2006)<sup>3</sup>;
- Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda fraudolentemente alterata (art. 260-*bis*, comma 8, primo e secondo periodo, D. Lgs. n. 152 del 2006);
- Spedizione illegale di rifiuti (art. 259 comma 1 D. Lgs. n. 152 del 2006). La condotta è aggravata se riguardarifiuti pericolosi;
- Delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259-*ter* D. Lgs. 152 del 2006);
- Violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D. Lgs. n. 152 del 2006);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 1 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- Le condotte di cui agli artt. 1, comma 2, e 2, comma 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa;
- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-*bis*, comma 1, Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D. Lgs. 6 novembre

2007, n. 202).

- Le condotte di cui agli artt. 8, comma 2 e 9, comma 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

**Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/2001), [aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e integrato dalla L. 17 ottobre 2017, n.161];**

- Il reato di sfruttamento della manodopera irregolare assume rilievo ai fini del D. Lgs. n. 231 del 2001 solo ove sia ricorrente una delle circostanze aggravanti di cui al comma 12-bis dell'art. 22 del D. Lgs. n. 286 del 1998 (c.d. Testo Unico dell'Immigrazione), ossia: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età lavorativa, c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 c.p.;
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter, 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

**Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001), [aggiunto dalla L. 20 novembre 2017, n.167];**

- I delitti di cui all'art. 3 c.3-bis della L. 654/1975, vale a dire la propaganda, l'istigazione e l'incitamento all'odio o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondino in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui agli artt. 1 e 4, legge 401 del 1989 (art. 25 quaterdecies) [articolo inserito dalla L. 3 maggio 2019, n. 39].**

**Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies) [articolo inserito dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157 e modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]:**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/00);
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/00); Indebita compensazione (art. 10 *quater*, D.Lgs. 74/00);

rispetto a tali ultime tre fattispecie solo se i fatti sono stati commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro.

**Reati di contrabbando di cui agli artt. 282 e seguenti del D.P.R. 43/1973 (Art. 25-sexiesdecies) [aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75].**

**Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies) [articolo aggiunto dalla L. 9 marzo 2022, n. 22]:**

- Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *terc*.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater*c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 octiesdecies) [articolo inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22]:**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

## **2.2 L'efficacia esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il D. Lgs. 231/2001, agli artt. 6 e 7, prevede che, ove uno dei reati presupposto sia commesso da un soggetto apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati. In particolare, se a commettere il reato è un soggetto apicale, l'Ente dovrà provare 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, nonché di curarne l'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 il modello di organizzazione e di

gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo appositamente istituito.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, sussiste responsabilità se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta responsabilità è in ogni caso esclusa qualora, prima della commissione del reato, sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata *a priori*.

Ciò premesso, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, tale modello deve:

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

Il D.Lgs. 19 marzo 2023, n. 24, recante *Attuazione della 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*, ha integrato la disposizione di cui all'art. 6, D.Lgs. 231/01 introducendovi un nuovo comma 2-bis a mente del quale il Modello Organizzativo deve prevedere i canali di segnalazione interna di cui all'art. 4, D.Lgs. 24/23 citato, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e il sistema disciplinare.

Alba Leasing S.p.A., al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha aggiornato la procedura aziendale PRC 72 *Whistleblowing*, la quale disciplina in maniera dettagliata le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni, comprese quelle anonime, nel rispetto dei principi di riservatezza e non-discriminazione del segnalante, così come sanciti nella richiamata normativa. Detta procedura viene quindi integralmente richiamata ai fini del presente Modello Organizzativo per quanto specificatamente attiene alle parti dedicate alla disciplina del canale di segnalazione interno e alle misure poste a tutela del segnalante.

Il D.Lgs. n. 231/01 prevede altresì all'art. 7 comma 4 che il Modello Organizzativo, oltre ad essere adottato, debba anche essere efficacemente attuato, nonché aggiornato in relazione alle modifiche strutturali della società o normative resesi necessarie nel corso del tempo.

Il modello deve infine prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

## 2.3 Le Linee Guida ABI e Assilea

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida forniscono alle imprese associate indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Il Modello di Alba Leasing S.p.A. è stato così predisposto ispirandosi principalmente alle Linee Guida elaborate da Assilea, associazione di categoria delle società di *leasing*, aggiornate l'ultima volta nel 2021.

Alba Leasing S.p.A. ha quindi tenuto conto delle indicazioni fornite da Assilea, adattandole alle proprie specifiche esigenze, nonché, quale soggetto iscritto all'Albo Unico degli Intermediari Finanziari di cui all'art. 106 del TUB istituito presso Banca d'Italia, Alba Leasing S.p.A. ha preso in considerazione anche le linee guida predisposte da ABI, Associazione di categoria del settore bancario e finanziario.

## 2.4 Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Di seguito, si elencano nel dettaglio le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente nel caso in cui vengano poste in essere le condotte penalmente rilevanti ai fini del presente Modello. Le sanzioni possono essere così suddivise:

- **Sanzioni pecuniarie (artt. 10 e ss del Decreto):** vengono sempre applicate all'ente dichiarato colpevole ai sensi del D.Lgs. 231/2001; la loro quantificazione varia a seconda del numero delle quote (unità minima della sanzione pecunaria) applicate. La "quota" è l'unità di misura il cui importo varia da un minimo di € 258,23 fino a € 1.549,37: il valore monetario di ogni singola quota è determinato, di volta in volta, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. Le quote variano da un minimo di 100 fino a 1000. Nella valutazione del numero delle quote da applicare sono prese in considerazione la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare/attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri reati. L'importo della sanzione pecunaria applicabile varia, quindi, da un minimo di circa Euro 25.800,00 fino ad un massimo di circa Euro 1.549.000,00.
- **Le sanzioni interdittive (art. 9 ed artt. 13 e ss del Decreto):** sono costituite da:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività di impresa;
  - sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni e concessioni funzionali alla commissione del reato contestato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di effettuare pubblicità di beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla pena pecuniaria e solo con riferimento ai reati per i quali sono espressamente previste. Sono applicate in misura temporanea ed, in specifici casi di particolare gravità o in presenza di precedenti condanne, possono essere applicate anche in via

definitiva. La sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività è sempre disposta quando l'ente od una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato al fine unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

- **La confisca (art. 19 del Decreto):** con la sentenza di condanna il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni od altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 Decreto):** nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente, il Giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali dal medesimo scelti e mediante affissione all'albo del Comune ove l'ente ha sede;
- **Commissariamento dell'ente (art. 15 Decreto):** in luogo dell'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio per la collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può determinare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, gravi ripercussioni sull'occupazione.

In ogni caso la prosecuzione dell'attività da parte del Commissario non potrà essere disposta qualora l'ente venga condannato, ai sensi dell'art. 16 del Decreto, all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, nell'ambito del procedimento penale, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sia un concreto e fondato pericolo di reiterazione dell'illecito della stessa indole di quello per cui si procede, il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione, nei confronti dell'ente sottoposto ad indagini, di specifiche misure cautelari, quali:

- sequestro di beni;
- interdizione dall'esercizio dell'attività di impresa;
- sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni e concessioni funzionali alla commissione del reato contestato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di effettuare pubblicità di beni e servizi.

In luogo della misura cautelare, in presenza di determinate circostanze, il Giudice può nominare un

Commissario Giudiziale a norma dell'art. 15 D. Lgs. 231/2001 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

## 2.5 La partecipazione dell'ente al procedimento penale

Il legislatore ha stabilito che la partecipazione dell'ente al procedimento penale avvenga a mezzo della persona fisica che lo rappresenta legalmente, individuata nello statuto o nell'atto costitutivo. Invero, l'art. 39, comma 1, D.Lgs. 231/2001 dispone che l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; tale divieto scatta non solo con l'imputazione, ma anche con la sottoposizione ad indagine del legale rappresentante. Inoltre, al rappresentante legale è demandato il compito di provvedere alla nomina del difensore abilitato ad esercitare in giudizio le attività rientranti nell'ambito della difesa tecnica.

Quando il rappresentante legale risulta indagato/imputato del reato-presupposto, il citato art. 39 pone un divieto assoluto per il rappresentante legale di rappresentare l'ente nel procedimento penale. Infatti, se il legale rappresentante è indagato/imputato degli illeciti contestati alla persona giuridica, si registra un conflitto di interesse che si ripercuote sul piano processuale. Una conseguenza è l'inefficacia di qualsiasi atto compiuto dal rappresentante legale incompatibile, compresa la nomina del difensore di fiducia dell'ente.

Il legislatore, tuttavia, non ha individuato rimedi per fronteggiare l'ipotesi d'incompatibilità del legale rappresentante, rimettendoli alle scelte autonome e discrezionali dell'ente. La giurisprudenza ha ipotizzato un ventaglio di soluzioni per l'eventualità in cui l'ente-imputato si trovi a non poter partecipare al procedimento col proprio rappresentante legale; in particolare: a) sostituire il rappresentante legale incompatibile; b) nominare un rappresentante *ad processum*; c) non provvedere in alcun modo, così non costituendosi, rimanendo inerte. Si tratta di scelte che comportano diversi tipi di impegno in capo alla società.

Alba Leasing S.p.A., per superare possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante indagato/imputato in un procedimento penale 231, ha individuato le seguenti soluzioni:

- nel caso in cui sia indagato/imputato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore delegato procederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui sia indagato/imputato l'Amministratore delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui siano indagati/imputati sia il Presidente che l'Amministratore Delegato (o uno stesso soggetto indagato/imputato rivesta entrambe le cariche), il Consiglio di Amministrazione nominerà al proprio interno un legale rappresentante *ad item*, con poteri limitati alla sola gestione del processo ed espressamente facoltizzato alla nomina del difensore della società;
- nel caso in cui, invece, sia indagato/imputato il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea nominerà un *procuratore ad hoc*, munito di procura speciale, con poteri limitati alla sola gestione del processo.

### **3. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Alba Leasing**

Alba Leasing S.p.A., nel redigere il presente modello, ha inteso creare uno strumento idoneo a prevenire la commissione dei reati rilevanti ex Decreto Legislativo n. 231/2001, mediante la predisposizione di un sistema di regole etiche e di norme comportamentali e organizzative diretto ai soggetti individuati come potenziali autori degli illeciti, nonché la costruzione di un piano di controllo per il monitoraggio dei rischi di commissione di reati. In particolare, mediante l'adozione del Modello, Alba Leasing S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività aziendale in cui possono essere commessi reati di cui al Decreto e informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da Alba Leasing S.p.A., anche ove la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui la Società intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure aziendali;
- consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi informativi, di intervenire con tempestività, per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto;
- rendere consapevoli gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative/penali a carico di Alba Leasing e sanzioni penali e disciplinari nei loro confronti.

#### **3.1 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni**

Alba Leasing S.p.A. si è dotata di un sistema integrato di controlli strutturato ed efficiente, a garanzia della sana gestione aziendale, in coerenza con quanto stabilito dagli Organi di Vigilanza.

Il sistema è organizzato in modo tale da consentire al Consiglio di Amministrazione e all'Alta Direzione della Società l'assunzione costante della piena responsabilità del rischio complessivo.

Il Sistema dei Controlli Interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia ed efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne dell'intermediario.

Il Sistema dei Controlli Interni di Alba Leasing è disegnato per garantire:

- chiara assegnazione di compiti e responsabilità (mediante regolamenti delle attività di controllo ad ogni livello operativo);
- formalizzazione delle deleghe attribuite ai vari livelli organizzativi (mediante limiti operativi e modalità di controllo);
- immediatezza nella rilevazione di eventuali anomalie nei processi e tempestiva segnalazione alle unità

aziendali di competenza;

- efficacia dei processi di verifica e valutazione periodica della sua adeguatezza in funzione delle modifiche operative e normative;
- rispetto dei requisiti di funzionamento e solidità organizzativa previsti dalle normative di vigilanza e dalle disposizioni di legge e cioè:
  - o adozione ed attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati;
  - o adeguatezza del grado di dettaglio del sistema delle rilevazioni contabili e gestionali;
  - o sistemi informativi adeguati, a supporto di idonee procedure di *reporting*.

Il Sistema comprende diverse tipologie di controlli, articolate su tre livelli:

1. controlli di linea (I livello);
2. controllo sulla gestione dei rischi (II livello);
3. attività di revisione interna (III livello).

Coerentemente con quanto proposto da Banca d'Italia, i livelli di controllo sono definiti come segue:

- controlli di linea (I° livello): diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture produttive (es. controlli di tipo gerarchico sistematici e a campione) o incorporati nelle procedure – anche automatizzate – ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back office*;
- controllo sulla gestione dei rischi (II° livello): hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive;
- attività di revisione interna (Internal Audit) (III° livello): in tale ambito rientra la valutazione periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni. Con cadenza prefissata, coerentemente con le specificità dimensionali e operative dell'impresa e comunque in relazione a discontinuità nell'attività aziendale (ingresso in nuovi mercati, lancio di nuovi prodotti), andranno valutate la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza del sistema dei controlli interni, in relazione alla natura e all'intensità dei rischi e delle complessive esigenze aziendali. L'attività è condotta da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco. Il Consiglio di Amministrazione, l'Alta Direzione e il Collegio Sindacale devono essere regolarmente informati sull'attività svolta.

Mentre i controlli di linea sono connessi alle singole unità produttive ed ai singoli processi, le unità che controllano i rischi sono trasversali a tutte le altre e a tutti i processi.

I controlli di II livello, effettuati al di fuori dall'entità organizzativa dove nasce l'evento, vengono infatti svolti dalle unità a ciò delegate e nello specifico dalle Unità Organizzative Risk Management, dall'Unità Organizzativa Antiriciclaggio e dall'Unità Organizzativa Compliance.

I controlli di III livello, relativi all'attività nel suo complesso ed effettuati su base campionaria, vengono invece

svolti dalla Funzione Internal Audit. La Funzione si relaziona direttamente con gli organi direttivi nell'ambito dei suoi compiti specifici, tra cui è compreso l'obiettivo di verificare l'efficacia del sistema stesso e risponde al Consiglio di Amministrazione, con obblighi di reportistica al vertice aziendale (Amministratore Delegato / Direttore Generale) ed al Collegio Sindacale.

In particolare, il sistema di controllo interno della società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- regolamento interno;
- regolamento del sistema decisionale;
- regolamento del sistema dei controlli interni;
- codice etico;
- policies aziendali;
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- regolamenti di Direzione/Servizio;
- procedure operative;
- manuali operativi;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni;
- presidi di controllo in materia amministrativo-contabile;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

### **3.2 Realizzazione del Modello**

Alba Leasing S.p.A. ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le “specifiche esigenze” di cui al Decreto, riassunte all'art. 7, comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma II, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il modello di organizzazione e gestione dell'ente debba *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati”*. L'identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolo ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di Alba Leasing S.p.A.; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i “rischi di reato” rilevabili nei diversi settori di attività.

In tal modo, si è inteso “ritagliare” il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative della Società, con riferimento ai reati in concreto ipotizzabili. Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il lavoro per la creazione del modello organizzativo è quindi consistito:

- nell'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- nella previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- nell'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- nella previsione obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- nell'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ciò premesso, il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi:

#### **I fase - raccolta ed analisi di tutta la documentazione esistente**

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale utile presso la Società:

- Organigramma aziendale,
- Regolamento Interno,
- Regolamento del Sistema Decisionale,
- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni,
- Policies Aziendali,
- Regolamenti di Funzione,
- Procedure operative,
- Deleghe e procure,
- Elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, utile al fine della individuazione delle attività a rischio reato.

#### **II fase - identificazione delle attività a rischio**

Al fine di dare concreta attuazione al Decreto si è proceduto alla ricognizione di quali fossero le attività aziendali nello svolgimento delle quali fosse possibile e/o probabile il compimento di condotte configuranti gli illeciti previsti nel Decreto.

È stata allora effettuata una mappatura di tutta l'attività della società, articolata sulla base dei Regolamenti di ciascuna Direzione o Servizio.

In ragione dell'attività di Alba Leasing S.p.A., si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verificazione di talune tipologie di reato, e precisamente: i reati societari, i reati di riciclaggio ed autoriciclaggio, quelli relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, i reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati informatici e, in misura minore, i reati in materia di sicurezza del lavoro e i reati ambientali.

Metodologicamente, sono state innanzitutto esperite alcune interviste ai principali responsabili delle Funzioni Aziendali, al fine di verificare se le attività svolte dai soggetti intervistati o dalle strutture che gli stessi dirigono, fossero concretamente o potenzialmente a rischio reato.

Successivamente alle interviste, si è proceduto all'individuazione delle attività a rischio di commissione diretta di illeciti (attività sensibili) e di quelle invece a rischio indiretto (attività strumentali) di commissione degli stessi.

I risultati delle attività ora descritte sono stati documentati con schede descrittive che sono state utilizzate per la realizzazione del Modello. Dette schede sintetiche individuano i concreti profili di rischio di commissione delle

ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, indicando poi la normativa aziendale di riferimento a copertura dei rischi individuati. Ad ulteriore conferma dell'esattezza dei rilievi riportati nelle schede, la documentazione è stata sottoposta alla "validazione" dei Responsabili di tutte le Direzioni e Servizi, nonché di tutti gli altri soggetti sottoposti ad intervista.

#### **III fase - identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio**

Per le attività ritenute a rischio di commissione reato, si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione di dette attività, di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

#### **IV fase - gap analysis**

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata dalle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a richiedere al soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero solo rispettate nella pratica operativa.

#### **V fase - definizione dei protocolli**

Per ciascuna unità organizzativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata raffigurata come sussistente, si è dunque definito un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa/organizzativa della struttura ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione è stato formalmente recepito da una comunicazione organizzativa indirizzata all'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali e 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 profilo di rischio.

Sono stati predisposti due ulteriori protocolli definiti "trasversali" contenenti reati che, per le proprie peculiarità, sono atti ad impattare su più funzioni aziendali.

Ai fini della definizione di un modello organizzativo conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, Alba Leasing S.p.A. ha anche provveduto:

- alla definizione di un sistema di deleghe e poteri coerente con le necessità aziendali e rispondente allo Statuto;
- alla redazione di apposite procedure per la gestione delle risorse finanziarie (Procedura Ciclo Passivo; Procedura operativa risorse umane, per la gestione delle note spese dipendenti);
- all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza; alla definizione del regolamento dell'Organismo di Vigilanza, che definisce poteri e responsabilità dell'Organismo medesimo; alla definizione delle linee di reporting e dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza ed i Responsabili delle Funzioni aziendali;

- all'introduzione di un sistema disciplinare nei confronti dei destinatari del modello, volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni in esso enucleate, in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 del decreto medesimo;
- all'adozione di un Codice Etico che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche;
- all'adozione di una procedura *whistleblowing* per la segnalazione di violazioni al Modello Organizzativo, al Codice Etico e/o per la segnalazione di illeciti rilevanti ai fini del decreto 231 o di comportamenti a rischio di commissione reati.

Affinché le procedure siano in grado di consentire il controllo ed il monitoraggio sulle attività svolte è necessario altresì verificare che le stesse abbiano i seguenti requisiti di:

- Tracciabilità:

ogni operazione o transazione deve esser verificabile e documentata. A tal fine è opportuno che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'ha materialmente effettuata, chi ha provveduto alla sua registrazione e chi ha effettuato un controllo sulla stessa.

- Segregazione dei ruoli:

nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale.

A tal fine è opportuno che siano assegnati a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo ed in particolare quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, dell'esecuzione e del controllo.

- Documentabilità:

i controlli effettuati devono essere documentati. La procedura deve garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire una verifica *ex post* circa la coerenza e la correttezza delle metodologie adottate.

### **3.3 Struttura del Modello**

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una “Parte Generale”, volta ad illustrare la funzione e i principi del Modello, la disciplina del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento nonché i contenuti relativi all’adozione del Modello, all’individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell’Organismo di vigilanza, ai flussi informativi, all’attività di formazione ed informazione, al sistema disciplinare, all’attività di aggiornamento del Modello.

Il Modello si compone inoltre di una “Parte Speciale” avente ad oggetto le Schede di mappatura dei rischi per ciascuna area e i relativi Protocolli.

Il Modello si completa quindi con l’allegato Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

L’aggiornamento del Modello è curato dall’UO Processi Organizzativi e Application Management, sulla base delle evidenze fornite dal Servizio Legale, Compliance e Antiriciclaggio. All’Organismo di Vigilanza (vedi cap. 3 successivo) spettano unicamente compiti di controllo sull’adeguatezza del Modello, nonché di indicazione e sollecito all’aggiornamento dello stesso rispetto alle novità sopraggiunte.

### **3.4 Destinatari**

Il Modello è indirizzato a tutto il personale di Alba Leasing S.p.A., al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed alla Società di Revisione e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate come a rischio di commissione reati. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, quali ad esempio:

- Dirigenti
- Quadri Direttivi
- Aree Professionali

opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate nel capitolo dedicato alla diffusione del Modello ed alla Formazione del Personale.

Il rispetto del Modello è garantito anche attraverso la sottoscrizione di clausole contrattuali che obbligano i collaboratori esterni, i consulenti e i partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti all’attività svolta, pena - in difetto - la facoltà per Alba Leasing S.p.A. di recedere o risolvere il contratto. Nei casi in cui non fosse possibile procedere a siffatte sottoscrizioni, le parti si impegneranno reciprocamente, anche in fase di conferimento dell’incarico, al rispetto dei principi di cui al D.Lgs. 231/01.

#### 4. L'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – così come disciplinata dall'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

##### 4.1 Struttura e composizione

Ai sensi dell'art 6, comma 1, lett b), del D. Lgs. 231/01, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) deve essere considerato uno dei pilastri del corpus normativo del D. Lgs. 231/01, di per sé in grado – ove viziato nei suoi aspetti costitutivi od operativi – di compromettere la validità del Modello stesso. L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

Come suggerito anche dalle Linee Guida di alcune associazioni di categoria (Confindustria), la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere ai suoi compiti.

Ulteriore caratteristica dell'O.d.V. è rappresentata dal fatto che i suoi membri hanno una conoscenza approfondita dell'attività della Società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'O.d.V. che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'O.d.V., imprescindibili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'O.d.V. l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'O.d.V. - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione dell'O.d.V. e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- *continuità di azione*; a tal fine, l'O.d.V. deve:
  - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
  - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

L'OdV di Alba Leasing, al fine di coniugare al meglio gli obiettivi di autonomia con quelli di professionalità e competenza, è un organismo composto da 3 membri individuati fra due professionisti esterni (con comprovata esperienza in ambiti legali e giuridico-economici e analoghi incarichi in altre società) e dal Responsabile della Funzione Internal Audit della Società. Si ritiene dunque che un O.d.V. così composto possa assicurare una conoscenza approfondita delle attività effettuate dalla Società.

#### 4.2 Definizione dei compiti e dei poteri

I compiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sono espressamente definiti all'articolo 6 comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/01, come segue:

- a. vigilare su funzionamento ed osservanza del Modello;
- b. rilevare opportunità necessarie per l'aggiornamento del Modello.

Con riferimento all'attività di vigilanza su funzionamento ed osservanza del Modello, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili di Servizio/Direzione/U.O. e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare le relazioni semestrali dei Responsabili di Servizio/Direzione, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Servizio/Direzione;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare, laddove siano state accertate delle violazioni del Modello e/o dei fatti costituenti reato 231, le possibili iniziative da assumere, come - ad esempio - l'aggiornamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali in vigore rispetto alle violazioni verificate.

Con riferimento all'aggiornamento del Modello, l'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 attribuisce la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) assegnandogli anche il potere di apportare modifiche al Modello medesimo.

In tale contesto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, quale organo dotato di autonomi poteri di iniziativa, lo stesso può sensibilizzare il Consiglio di Amministrazione ad intervenire per aggiornare il Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

- monitora l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisponde 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 dai Responsabili di Servizio/Direzione, disciplinandone le modalità di comunicazione;

- vigila sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verifica che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia rispondente e adeguata alle finalità del Modello così come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili dei Servizi/Direzioni;
- valuta, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- verifica l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigila sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo di Vigilanza svolge anche controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti di Alba Leasing S.p.A. e i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

A garanzia della piena efficacia della sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che assume rilievo ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello. Ai fini poi di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che consente all'Organismo di Vigilanza medesimo di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina le cause di revoca di ciascun membro.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV - pur non potendo il D. Lgs. n. 231/2001, modificare la legislazione di diritto societario vigente, così come la disciplina statutaria adottata dalla società nell'esercizio della sua autonomia organizzativa, attraverso l'istituzione di organismi gerarchicamente sovraordinati rispetto al consiglio di amministrazione - sono tuttavia previste forme di intervento che consentano, tanto più nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza e di direzione, da individuarsi proprio nei membri del Consiglio di Amministrazione, un effettivo rispetto dell'insieme dei presidi e delle regole previsti dal Modello.

All'Organismo di Vigilanza spetta quindi il potere di vigilanza e controllo con il conseguente obbligo di segnalare al C.d.A. ogni violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, rimettendo al medesimo Consiglio od all'Assemblea, secondo quanto previsto dalla disciplina del diritto societario, l'adozione dei provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

Analoghe forme di controllo spettano all'OdV nei confronti dei sindaci, pur evidentemente nelle diversità del ruolo dai medesimi rivestito nell'ambito del Modello Organizzativo. Anche in questo caso spetterà all'OdV l'obbligo di segnalare ogni eventuale violazione sia al medesimo Collegio Sindacale sia al CdA, affinché tali organi rimettano ogni decisione all'assemblea, secondo i casi e nelle forme previste dal diritto societario.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

#### 4.3 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

Dipendenti, dirigenti ed amministratori - e comunque tutti i Destinatari del Modello - sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza le notizie rilevanti e relative alla vita della società nella misura in cui possano esporre Alba Leasing al rischio di commissione di reati.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, prendere visione di documenti e consultare dati e, quindi:

- prendere visione dei documenti aziendali senza necessità di ulteriori autorizzazioni. Resta fermo per i componenti dell'Organismo il vincolo alla riservatezza e al rispetto della normativa sulla privacy;
- convocare riunioni cui invitare le unità organizzative aziendali o richiedere relazioni dalle stesse allo scopo di ottenere informazioni relative alle specifiche attività sensibili *ex D. Lgs. n. 231*;
- ricevere periodicamente dalla Funzione Internal Audit una relazione sull'attività di verifica svolta dalla funzione stessa, con riguardo:
  - ai nuovi prodotti/servizi gestiti dalla società;
  - agli sviluppi ed alle modifiche delle attività che potrebbero esporre Alba Leasing ai reati della specie prevista dal decreto, al fine di valutare l'eventuale adeguamento del Modello;
  - ad evidenze inerenti il Modello o comportamenti illeciti o non conformi emersi nel corso delle attività di controllo ispettivo espletate nei confronti delle unità organizzative;
  - ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od Organi Societari o comunque comportino la responsabilità della Società stessa;
  - ai procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;
- ricevere dal Servizio Legale, Compliance e Antiriciclaggio gli aggiornamenti normativi relativi al D. Lgs. 231/2001, nonché le evidenze dei cambiamenti organizzativi che abbiano impatto sul Modello stesso;
- ricevere un flusso informativo costante da parte del Responsabile aziendale Antiriciclaggio, il quale 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 - anche in assenza di un impulso proveniente da parte delle strutture operative.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute ed adotta i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione.

È istituito inoltre un obbligo generale di riporto funzionale a carico dei responsabili di primo livello.

In particolare, devono riportare all'Organismo di Vigilanza:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza sono formalizzate in una relazione periodica all'Alta Direzione, che viene perciò informata delle attività di controllo eseguite nel corso dell'anno e degli esiti delle stesse.

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

#### **4.4 La Procedura di segnalazione delle violazioni (c.d. “Whistleblowing”)**

In aggiunta a quanto sopra, ciascun Destinatario del Modello deve segnalare ogni informazione relativa a comportamenti constituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o fatti inerenti alla commissione di reati presupposto 231.

A tal fine, Alba Leasing S.p.A. ha adottato un'apposita procedura PRC 72, in materia di segnalazione delle violazioni (la procedura “whistleblowing”), la quale consente ai dipendenti e ai soggetti che entrano in rapporto di affari con la Società di poter segnalare condotte illecite e/o altre irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio del proprio rapporto di lavoro e/o di collaborazione con Alba.

La procedura PRC 72 - cui si rinvia per ogni dettaglio - è conforme alle prescrizioni di cui al citato D.Lgs. n. 24 del 2023 (che, peraltro, ha abrogato la Legge n. 179 del 2017). Essa contiene al proprio interno un'indicazione analitica degli strumenti attraverso i quali è possibile effettuare le segnalazioni interne ed esterne, nonché delle modalità di ricezione e gestione delle stesse da parte dei soggetti a ciò deputati (e, segnatamente, il Responsabile della Funzione Internal Audit, il Compliance Manager e il Responsabile dell'U.O. Compliance in modo congiunto). La procedura prevede anche che l'Organismo di Vigilanza sia informato in ordine alle violazioni - che hanno rilievo 231 - che siano state ritenute fondate e che, in ordine alle stesse, il medesimo Organismo possa valutare le iniziative da adottare, tra le quali - ad esempio - proporre l'adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Tutte le modalità di segnalazione, richiamate nella citata procedura, garantiscono comunque la riservatezza per i segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi.

## 5. Sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/01 prevede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia in relazione alle ipotesi di cui all'art. 6, comma 2, lett. e), sia in relazione a quelle di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo. L'efficacia del Modello è garantita infatti, oltre che dall'implementazione di meccanismi di decisione e di controllo in grado di eliminare o ridurre il rischio di commissione degli illeciti penali ed amministrativi, cui è applicabile il D. Lgs. 231/01, anche dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

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. Il sistema disciplinare definito in modo da sanzionare tutte le infrazioni al Modello, si ispira ad una logica di gradualità della sanzione che rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il sistema disciplinare di Alba Leasing è costituito dalle norme del Codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL e, in particolare, descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

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

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari, qui di seguito meglio individuati, ogni qual volta siano accertate azioni non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nella Parte Speciale del Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- f) la commissione degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/23<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Si tratta in particolare di due ordini di condotte:

- commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare (o tentare di ostacolare) la segnalazione, violare l'obbligo di riservatezza;
- non istituire canali di segnalazione, non adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o provvedere in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 24/23), non provvedere alla verifica ed all'analisi delle segnalazioni ricevute.

È inoltre previsto quale illecito disciplinare effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia, salva l'eventualità che il segnalante sia stato condannato, anche solo in primo grado, per tali ipotesi di reato.

## **5.1 Sanzioni applicabili a quadri direttivi e dipendenti aree professionali**

La violazione delle norme di legge, del codice etico e delle prescrizioni indicate nel presente Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, determineranno l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

1. rimprovero verbale, in caso di:
  - lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello;
  - adozione di comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello;
  - tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
2. rimprovero scritto, in caso di:
  - ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale che in conseguenza del comportamento recidivo abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello od adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
  - tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
3. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai dieci giorni, in caso di:
  - 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 o da terzi tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per Alba Leasing.
4. licenziamento per giustificato motivo, in caso di:
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento che configuri una possibile ipotesi di reato sanzionato ex D. Lgs. 231/01.
5. licenziamento per giusta causa, in caso di:
  - adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del Modello e tale da determinare la lesione dell'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne l'applicazione, neanche provvisoria.

## **5.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti**

La violazione delle norme di legge, del codice etico e delle prescrizioni indicate nel presente Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, determineranno l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

1. rimprovero verbale, in caso di:
  - lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello;
  - adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello;
  - tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
2. rimprovero scritto, in caso di:
  - ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale che, in conseguenza del comportamento recidivo, 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);

- tolleranza o omessa segnalazione di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
3. licenziamento ex art. 2118 c.c., in caso di:
- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento che configuri una possibile ipotesi di reato sanzionato ex D. Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre Alba Leasing ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società. Si tratta di un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.
4. licenziamento per giusta causa, in caso di:
- adozione di un comportamento consapevole palesemente in contrasto con le prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs 231/01, riconducibile a mancanze tali da far venir meno l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risultati talmente grave da non consentirne l'applicazione, neanche provvisoria.

### **5.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori, ai Sindaci e ai membri dell'Organismo di Vigilanza.**

Se la violazione delle norme di legge, del codice etico e delle prescrizioni indicate nel presente Modello riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri ovvero i sindaci o gli amministratori ne informano immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali assumono i conseguenti provvedimenti, fra cui la revoca dell'incarico, previa valutazione delle argomentazioni difensive e/o giustificazioni addotte.

#### **5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con i soggetti esterni cui è applicabile il Modello**

Con l'obiettivo di garantire una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni che, in contrasto con lo stesso, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui è applicabile il Decreto, determinerà la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fermo restando il diritto di Alba Leasing di rivalersi per gli eventuali ulteriori danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto 231/2001.

#### **5.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari per i dipendenti, collaboratori esterni, quadri e dirigenti**

A seguito delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, il potere istruttorio spetta all'U.O. Risorse Umane. A seguito dell'accertamento dell'avvenuta infrazione la relativa sanzione disciplinare sarà irrogata dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale su proposta del responsabile dell'U.O. Risorse Umane.

## **6. Adozione ed aggiornamento del Modello**

Il presente Modello è stato da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25/11/2025.

Ogni successiva modifica o integrazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che esercita detto potere direttamente, mediante delibera, oppure tramite delega all'Amministratore Delegato / Direttore Generale.

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.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei Responsabili di Direzione/Servizio.

## **7. Diffusione del Modello e Formazione del Personale**

Il Modello, nella sua versione completa e all'atto della sua prima emissione, viene distribuito ai destinatari che lo ricevono con sottoscrizione di un'apposita dichiarazione che attesti la consegna del documento, l'integrale conoscenza del medesimo e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni. Contestualmente viene reso disponibile a tutti i destinatari nella rete informatica aziendale. Le medesime modalità di diffusione e comunicazione saranno adottate per i neoassunti e per le revisioni ed integrazioni successive del Modello medesimo. In ogni caso, l'edizione aggiornata del Modello è depositata presso la Funzione Internal Audit di Alba Leasing.

In fase di prima adozione del Modello è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la formazione obbligatoria di tutti i destinatari dello stesso mediante sessioni mirate per assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del modello medesimo.

In particolare, Alba Leasing ha provveduto a:

- predisporre uno specifico corso in aula rivolto all'Amministratore Delegato / Direttore Generale e ai responsabili di primo livello;
- rendere disponibile, a favore di tutte le altre risorse presenti in Alba Leasing, un corso formativo obbligatorio *on-line*. Al termine di detta formazione, si è proceduto ad una verifica dell'avvenuto completamento del corso ed è stata conservata presso la Funzione Internal Audit l'auto-certificazione informatica rilasciata dai dipendenti.

Successivamente, la formazione sui contenuti e gli aggiornamenti del Modello è attuata periodicamente ad opera dell'Organismo di Vigilanza che redige, annualmente, un piano di formazione con delle specifiche sessioni rivolte a: primi livelli, secondi livelli, addetti alle funzioni di controllo, neoassunti, nonché personale interessato ai temi trattati e alle modifiche nel frattempo apportate al Modello.

La diffusione del Modello aggiornato avviene attraverso la pubblicazione sull'*intranet* aziendale, nonché mediante la distribuzione dei protocolli di prevenzione alle risorse di ciascuna Direzione/Servizio cui è indirizzato il protocollo medesimo.