



**ELEMENTI DI SINTESI DEL
“MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001 DI UBI FACTOR
S.P.A.”**

INDICE

QUADRO NORMATIVO	3
Introduzione.....	3
I reati presupposto della responsabilità dell'ente.	3
Apparato sanzionatorio.	4
Reati commessi all'estero.	4
Modelli di organizzazione, gestione e controllo.	5
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DI UBI FACTOR.....	6
L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI UBI FACTOR.....	7
Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza.	8
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	8
Verifiche e controlli sul Modello.	10
Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi e segnalazioni.	10
Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.	11
SISTEMA DISCIPLINARE.	11
Funzione del sistema disciplinare.	11
Misure nei confronti di lavoratori subordinati.	11
Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci.	12
Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.	12
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.	12
Premessa.	12
Informativa ai dipendenti e ai componenti degli organi sociali.	12
Informativa ad altri destinatari.	13
Attività di formazione.	13
LE ATTIVITÀ INDIVIDUATE COME SENSIBILI AI FINI DEL DECRETO 231 IN UBI FACTOR.	14
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione.	14
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.	15
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati societari... 16	16
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.	17
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati contro la personalità individuale.	18
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento al reato di aggio e ai reati (ed illeciti amministrativi) di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.....	19
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati transnazionali.....	19
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.	20
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti di ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio.	20
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti informatici e trattamento illecito di dati.	22
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti di criminalità organizzata.	22
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti contro l'industria e il commercio.	23
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....	24
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati ambientali.	24
Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.	25
IL SISTEMA DEI CONTROLLI.	25

Quadro normativo.

Introduzione.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Decreto 231”), è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231, infatti, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” in relazione alla commissione di alcuni reati consumati o tentati, ove siano posti in essere nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi .

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata di regola nell’ambito del medesimo procedimento penale relativo alla persona fisica cui si imputa la commissione del fatto di reato.

Il Decreto 231 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione alla commissione di reati da parte di soggetti funzionalmente legati agli enti.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative dell’ente, fra le quali l’Associazione Bancaria Italiana (ABI) e l’Associazione Italiana per il Factoring (Assifact), e comunicati al Ministero della Giustizia.

I reati presupposto della responsabilità dell’ente.

Gli illeciti (penali e amministrativi) per i quali l’ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto 231 possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto 231);
- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall’art. 24-*bis* del Decreto 231);
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall’art. 24-*ter* del Decreto 231);
- delitti contro la fede pubblica (richiamati dall’art. 25-*bis* del Decreto 231);
- delitti contro l’industria e il commercio (richiamati dall’art. 25-*bis*.1 del Decreto 231);
- reati societari (richiamati dall’art. 25-*ter* del Decreto 231);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico (richiamati dall’art. 25-*quater* del Decreto 231);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall’art. 25-*quater*.1 del Decreto 231);
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall’art. 25-*quinqüies* del Decreto 231);
- reati e illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (richiamati dagli artt. 25-*sexies* del Decreto 231 e 187-*quinqüies* TUF);
- reati transnazionali (richiamati dall’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”);
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall’art. 25-*septies* del Decreto 231);

- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall’art. 25-*octies* del Decreto 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (richiamati dall’art. 25-*novies* del Decreto 231);
- reato di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (richiamato dall’art. 25-*decies* del Decreto 231);
- reati ambientali (richiamati dall’art. 25-*undecies* del Decreto 231);
- reato di “impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (richiamato dall’art. 25-*duodecies* del Decreto 231);
- reati di razzismo e xenofobia (richiamati dall’art. 25-*terdecies* del Decreto 231).

Apparato sanzionatorio.

In conseguenza della commissione o tentata commissione degli illeciti sopra menzionati il Decreto 231 prevede a carico dell’ente le seguenti sanzioni:

- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) aventi “ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente” e di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile, per singola quota, fra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37 (e quindi per un importo che va da un minimo di euro 25.823,00 ad un massimo di euro 1.549.370,00).

La responsabilità dell’ente sussiste anche nel caso di delitti tentati, ovvero nel caso in cui siano posti in essere atti idonei diretti in modo univoco alla commissione di uno dei delitti indicati come presupposto dell’illecito della persona giuridica.

In tal caso le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del Decreto 231).

Reati commessi all’estero.

Ai sensi dell’art. 4 del Decreto 231, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all’estero. La Relazione illustrativa al Decreto 231 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo in oggetto.

Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto 231 attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente. Più in particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale l'ente non risponde se prova che:

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del Decreto 231 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi richiedendo:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, l'onere della prova in ordine alla mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231 compete al Pubblico Ministero.

Il Decreto 231 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex Decreto 231 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello 231, ancorché avvenuta dopo la commissione del fatto, può rilevare in prospettiva di attenuazione delle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231 ai sensi degli artt. 12, 17 e 78.

Per quanto poi in particolare concerne i reati elencati nell'art. 25 del Decreto 231, è altresì prevista una ulteriore circostanza attenuante della sanzione interdittiva nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado (e quindi non secondo la regola generale che si applica fino all'apertura del dibattimento), l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di UBI Factor.

UBI Factor ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 conforme ai requisiti previsti dal Decreto 231 e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida ABI e nelle Linee guida Assifact.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 di UBI Factor S.p.A. si compone dei documenti elencati di seguito.

- (i) Il Modello parte generale, il quale riporta una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale (sistema di governance e assetto organizzativo di UBI Factor);
 - alla struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo 231 di UBI Factor;

- alla individuazione e nomina dell’organismo di vigilanza di UBI Factor, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231.
- (ii) Il Modello parte speciale, il quale riporta una descrizione relativa:
- alle fattispecie di reato (e di illecito amministrativo) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili e relativi protocolli di controllo.
- (iii) Il Codice di Comportamento, il quale rappresenta il codice di autodisciplina interno di UBI Factor, che redatto in coerenza del Codice Etico, fornisce ai Destinatari un quadro di principi di comportamento con cui valutare di volta in volta le situazioni concrete e la conformità etica e normativa delle decisioni da prendere.
- (iv) Il Codice Etico, il quale definisce le modalità con cui UBI Factor intende perseguire la propria missione e rapportarsi con i diversi *stakeholder* improntando le attività gestionali e operative al rispetto delle obbligazioni morali e legali nei confronti della collettività.
- (v) La MIAR, la quale, come specificato nel seguito del presente documento, rappresenta la mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, sono potenzialmente esposte alla commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini di una eventuale responsabilità amministrativa di UBI Factor.
- (vi) La Matrice di Attuazione, che consente di mettere in relazione la MIAR (Matrice Individuazione Aree di rischio) con i protocolli specifici di attuazione delle previsioni del Modello 231.
- (vii) Il Regolamento 231 che, nel rispetto delle indicazioni contenute nei capitoli 3 del Modello 231 (“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di UBI Factor S.P.A.”) e 4 (“L’Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231”), ha l’obiettivo di declinare:
- il ruolo della Capogruppo nei confronti delle Controllate ai fini del Decreto 231;
 - il processo di aggiornamento del Modello 231, formulando le proposte di modifica da sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione;
 - il processo di verifica dell’adeguatezza del Modello 231 al fine di valutarne la capacità di prevenire i comportamenti illeciti e valutarne la coerenza tra quanto stabilito nel Modello 231 ed il comportamento effettivamente tenuto in azienda;
 - la costruzione di un sistema standardizzato e predefinito per lo scambio di informazioni.

L’organismo di vigilanza di UBI Factor.

Come detto, in base alle previsioni del Decreto 231 l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del Decreto 231, se l’organo dirigente, oltre ad aver adottato e attuato un idoneo modello organizzativo, ha altresì affidato il compito di vigilare sul suo funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto 231.

In conformità a quanto previsto dal comma 4 *bis* dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, nonché alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* l'ABI, UBI Factor ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, “**Organismo di Vigilanza**”) in un organismo collegiale composto da un numero dispari di membri e dotato di professionalità e competenze, tra l'altro, in ambito finanziario, economico e del controllo dei rischi. Tale organismo, al quale è garantita totale autonomia nell'esercizio delle sue funzioni, coincide con il Collegio Sindacale.

Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di UBI Factor è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e i suoi membri cessano in concomitanza della cessazione del Collegio Sindacale del quale sono componenti e sono rieleggibili.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i seguenti compiti e poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231:

- verificare, sulla base del piano di attività approvato con cadenza annuale e/o di controlli a sorpresa, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare, sulla base del piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello 231 e delle procedure (“protocolli”) promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello 231 adottato;
- identificare eventuali carenze nell'attuazione del Modello proponendo le relative azioni di mitigazione, verificandone nel tempo l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema dei poteri in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione/segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;

- attuare, in conformità al Modello 231, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all’Organismo di riferire agli stessi in merito all’efficacia e all’osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo a reati di cui al Decreto 231;
- promuovere, di concerto con le funzioni competenti, l’attività di informazione e formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 e verificarne l’effettiva somministrazione;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato siano istruiti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell’area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti ai fini dell’adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorandone altresì l’esito;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto 231.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti, all’Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del Decreto e del Modello 231;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l’espletamento delle attività di competenza;
- esigere che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all’audizione diretta dei dipendenti e degli amministratori;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell’ambito delle attività svolte per conto della Società.

L’Organismo di Vigilanza si avvale di un segretario, individuato dall’Organismo tra i membri dello stesso o tra i dipendenti della Società, cui compete la gestione delle attività di supporto connesse alla preparazione delle riunioni (i.e. convocazione delle sedute, raccolta e valutazione del materiale destinato all’esame dell’Organismo di Vigilanza), la redazione del verbale delle riunioni, la trascrizione dei verbali in apposito libro e la conservazione dello stesso.

Al fine di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi per lo svolgimento della propria attività operativa, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società – o presenti presso UBI Banca e che prestano la propria attività a favore della Società sulla base di contratti di servizi infragruppo –, quali le funzioni Internal Audit, Legale, Compliance e Organizzazione. Per quanto concerne in particolare le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l’Organismo può avvalersi di tutte le risorse coinvolte nella gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d’incendio).

L’Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento al fine di disciplinare le proprie modalità di funzionamento.

Verifiche e controlli sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente un piano di attività attraverso il quale pianifica le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli, potendo, in particolare, accedere senza alcuna limitazione alla documentazione aziendale, svolgere audizioni, acquisire informazioni da soggetti terzi, avvalersi di consulenti all'uopo nominati.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi e segnalazioni.

Il personale dipendente è tenuto ad informare l'O.d.V. delle possibili violazioni, mediante i seguenti canali di comunicazione:

- **e-mail:** Organismo.di.Vigilanza.231@ubifactor.it
- **lettera all'indirizzo:** UBI Factor S.p.A.
Organismo di Vigilanza 231
Via Cavriana, 20
20134 – Milano (MI)

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta, anche anonima.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- per violazione del Modello 231 si intende ogni comportamento che violi i principi posti dal Modello 231, ivi comprese le procedure che ne costituiscono attuazione;
- tutti gli esponenti aziendali sono pertanto tenuti a segnalare tempestivamente eventuali notizie relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello 231;
- ogni Responsabile di Unità Organizzativa, cui è attribuita la responsabilità di coordinamento delle strutture di riferimento, deve segnalare formalmente e tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti difforni al Modello 231;
- il dipendente, i *partner* commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, e in generale tutti gli *stakeholder*, per quanto riguarda i rapporti con UBI Factor e l'attività svolta nei confronti di UBI Factor, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello 231 all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel presente paragrafo;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute, individuando le iniziative necessarie;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231 sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa anche al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale ovvero, se riguardante il Presidente del Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, se riguardante il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima secondo quanto stabilito dal Modello 231. Devono altresì essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello 231 (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'O.d.V., avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Direttore Generale;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Sistema disciplinare.

Funzione del sistema disciplinare.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei dipendenti di UBI Factor degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello 231 da parte dei dipendenti di UBI Factor costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello 231, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di UBI Factor, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto riguarda le sanzioni derivanti dalla violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, trovano applicazione i principi e le regole generali previste nel Codice Disciplinare già emanato da UBI Factor e diffuso con le medesime forme e modalità sopra descritte.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al C.C.N.L. di riferimento.

Ad ogni notizia di violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di UBI Factor.

Si precisa comunque che dovrà essere comunicato ogni atto relativo al procedimento all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

È fatta salva la prerogativa di UBI Factor di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte di un dipendente.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 da parte di dirigenti, UBI Factor una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea. Se la violazione del Modello 231 determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci.

Apposite misure sanzionatorie sono previste in caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o dei Sindaci.

Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Resta ovviamente salva la prerogativa di UBI Factor di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 da parte dei suddetti soggetti terzi.

Formazione e comunicazione.

Premessa.

UBI Factor, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di UBI Factor è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello 231 non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di UBI Factor in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza.

Informativa ai dipendenti e ai componenti degli organi sociali.

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello 231; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente,

in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, UBI Factor promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello 231 da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231.

Il Modello 231 è consultabile da parte dei dipendenti accedendo alle specifiche cartelle nei Dischi di Rete. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione e la conoscenza del Modello 231, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231, sono tenuti a partecipare alle iniziative mirate di formazione predisposte dalla Società.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello 231 e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello 231 ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di UBI Factor saranno applicate le medesime modalità di diffusione del Modello 231 previste per i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Informativa ad altri destinatari.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello 231 è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con UBI Factor rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi UBI Factor fornirà un estratto del Modello 231 e una copia del Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Modello 231 e la copia del Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

UBI Factor, tenuto conto delle finalità del Modello 231, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello 231 stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

Attività di formazione.

UBI Factor predisponde, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello 231 e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello 231.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza, per il tramite di UBIF – Risorse Umane, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dagli articoli 24 e 25 del Decreto 231. Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione:

1. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
2. gestione dei rapporti con Soggetti Pubblici relativi a diritti sugli immobili (Conservatoria, Catasto, ecc.);
3. gestione dei rapporti con Soggetti Pubblici – incluse le Autorità Pubbliche di Vigilanza (es.: Banca d'Italia; Banca Centrale Europea (BCE); UIF; Consob; Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato; Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); l'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (ARERA); Autorità garante per le comunicazioni;;; Ministeri; Autorità Garante per la protezione dei dati personali) - che operino quali pubbliche autorità con riferimento a determinate aree di competenza. Adempimenti ed ispezioni;
4. gestione dei rapporti con Soggetti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali ovvero, in generale, nell'interesse o a vantaggio della Società;
5. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
6. rapporti con l'Autorità Giudiziaria e suoi ausiliari (es. magistratura, polizia giudiziaria, ecc.);
7. gestione dei rapporti con componenti di organi sociali, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari;
8. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
9. gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria, anche ai fini degli adempimenti fiscali;
10. acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da Enti Pubblici a favore della Società;

11. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es.: civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali, recupero crediti, ecc.), nomina dei legali e coordinamento delle loro attività;
12. rapporti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela). Selezione, instaurazione e regolamento del rapporto, determinazione del compenso, gestione e scioglimento del rapporto;
13. gestione delle risorse finanziarie e poteri di firma;
14. locazione di immobili;
15. negoziazione e concessione di condizioni in deroga su prodotti e servizi finanziari;
16. definizione, gestione e concessione degli omaggi e delle utilità aziendali;
17. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);
18. gestione dei percorsi di sviluppo professionale e dei riconoscimenti economici/di carriera;
19. rapporti che la Società intrattiene con gli Stakeholder e le controparti esterne;
20. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
21. Cessioni massive e single name dei portafogli di crediti a sofferenza.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-bis del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento:

1. gestione e disponibilità, utilizzo o detenzione di denaro/valori di bollo;
2. ideazione, riproduzione, realizzazione o utilizzo a fini commerciali o industriali di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni o modelli industriali;
3. introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o messa in circolazione sul mercato dei consumatori di opere dell'ingegno o prodotti industriali con marchi o segni distintivi nazionali o esteri;

4. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro).

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati societari.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-ter del Decreto 231. Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati societari:

1. redazione del bilancio (anche consolidato), delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico e osservanza degli adempimenti introdotti dalla Legge 262/2005 in materia di documenti contabili societari;
2. gestione dei rapporti con Collegio sindacale, società di revisione e soci. Redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo;
3. operazioni su azioni e quote proprie, operazioni sul capitale e destinazione degli utili;
4. preparazione delle riunioni assembleari, svolgimento e verbalizzazione delle assemblee;
5. comunicazioni alle Autorità di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse;
6. comunicazione del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 2391, comma 1, c.c.;
7. liquidazione di società;
8. gestione delle transazioni infragruppo;
9. autorizzazione ed esecuzione dei servizi finanziari previsti dallo Statuto della Società;
10. gestione di investimenti (es.: acquisizioni di partecipazioni o aziende, accordi strategici, altre operazioni di finanza straordinaria);
11. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela) . Selezione, instaurazione e regolamento del rapporto, determinazione del compenso, gestione e svolgimento del rapporto;
12. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
13. gestione delle attività infragruppo delegate o gestite in *service*;
14. definizione, gestione e concessione degli omaggi e delle utilità aziendali;
15. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
16. negoziazione e concessione di condizioni in deroga su prodotti e servizi finanziari;

17. rapporti che la Società intrattiene con gli *Stakeholder* e le controparti esterne;
18. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);
19. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con controparti esterne clienti relativamente a processi di "ciclo attivo" anche relativi a convenzioni commerciali;
20. gestione dei percorsi di sviluppo professionale e dei riconoscimenti economici/di carriera;
21. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es.: civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali, recupero crediti, ecc.), nomina dei legali e coordinamento delle loro attività;
22. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusi i soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
23. locazione di immobili;
24. gestione delle risorse finanziarie e poteri di firma;
25. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
26. cessioni massive e single name dei portafogli di crediti a sofferenza.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*quater* del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

1. autorizzazione ed esecuzione dei servizi finanziari previsti dallo Statuto della Società;
2. gestione di investimenti (es.: acquisizioni di partecipazioni o aziende, accordi strategici, altre operazioni di finanza straordinaria);
3. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela);
4. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
5. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;

6. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);
7. rapporti di corrispondenza con operatori esteri;
8. selezione dei *partner* commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti;
9. selezione e formazione del personale al fine della corretta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/2007;
10. gestione di *server* della Società o di siti *Internet*;
11. selezione, assunzione e gestione del personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
12. locazione di immobili;
13. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
14. gestione di richieste provenienti da autorità inquirenti (Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza, ecc.).

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati contro la personalità individuale.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*quinqüies* del Decreto 231. Qui di seguito vengono indicate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati contro la personalità individuale:

1. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
2. attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera (es.: affidamenti di appalti, pulizie, ecc.);
3. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
4. gestione di *server* della Società o di siti *Internet*;
5. organizzazione / promozione di viaggi (es.: viaggi premio) per dipendenti o *partner* commerciali (es.: agenti, gestori, ecc.);
6. attività che prevedono il ricorso a prestazioni di servizi forniti da agenzie specializzate o *tour operator*.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento al reato di aggio e ai reati (ed illeciti amministrativi) di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzati il reato di aggio, le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-sexies del Decreto 231 e gli illeciti amministrativi richiamati dall'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento al reato di aggio e ai reati (ed illeciti amministrativi) di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato:

1. emissione di comunicati e, più in generale, di informazioni rilevanti relative alla Società tramite *media* (es.: stampa, sito *internet*, ecc.);
2. gestione delle informazioni privilegiate relative alla Società o a soggetti terzi.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati transnazionali.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato richiamate dalla legge 146/2006.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati transnazionali:

1. autorizzazione ed esecuzione dei servizi finanziari previsti dallo Statuto della Società;
2. gestione di investimenti (es.: acquisizioni di partecipazioni o aziende, accordi strategici, altre operazioni di finanza straordinaria);
3. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela);
4. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
5. gestione dei rapporti con componenti di organi sociali, dipendenti o terzi coinvolti in procedimenti giudiziari;
6. gestione di richieste provenienti da autorità inquirenti (Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza);
7. gestione di attività finalizzate a consentire l'ingresso di una persona nel territorio di uno Stato;
8. locazione di immobili;
9. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
10. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);

11. selezione dei *partner* commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti;
12. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
13. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
14. selezione e formazione del personale al fine della corretta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/2007.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*septies* del Decreto 231. Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

1. pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
2. sistema di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
3. individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
4. attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
5. attività di formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
6. rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
7. gestione degli *asset* aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
8. controllo e azioni correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti di ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoricciclaggio.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare l'attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-*octies* del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

1. autorizzazione ed esecuzione dei servizi finanziari previsti dallo Statuto della Società;
2. gestione di investimenti (es.: acquisizioni di partecipazioni o aziende, accordi strategici, altre operazioni di finanza straordinaria);

3. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela);
4. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
5. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
6. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);
7. rapporti di corrispondenza con operatori esteri;
8. selezione dei *partner* commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti;
9. selezione e formazione del personale al fine della corretta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/2007;
10. gestione di *server* della Società o di siti *Internet*;
11. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
12. locazione di immobili;
13. gestione degli interventi di copertura ai rischi derivanti da operatività in conto proprio e con la clientela, anche tramite polizze assicurative;
14. definizione, gestione ed adeguamento del pricing di un servizio, prodotto, rapporto od operazione, anche tramite interventi e manovre massive;
15. gestione delle operazioni e delle transazioni finanziarie con la clientela istituzionale italiana ed estera;
16. gestione delle operazioni e delle transazioni finanziarie infragruppo;
17. negoziazione (mediante trattativa privata o gare d'appalto) e gestione dei rapporti con controparti esterne clienti relativamente a processi di "ciclo attivo";
18. gestione amministrativa del ciclo attivo e del ciclo passivo (fatturazione, pagamenti, incasso, ecc.);
19. redazione del bilancio e osservanza degli adempimenti introdotti dalla legge 262/2005 in materia di documenti contabili societari;
20. gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria, anche ai fini degli adempimenti fiscali;

21. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
22. gestione di richieste provenienti da autorità inquirenti (Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza, ecc.).

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti informatici e trattamento illecito di dati.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare l'attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 24-bis del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai delitti informatici e trattamento illecito di dati:

1. definizione delle regole da adottare in materia di sicurezza del sistema informatico e telematico;
2. gestione degli accessi al sistema informatico degli utenti interni ed esterni, dei profili utente e del processo di autenticazione;
3. gestione degli aspetti concernenti la sicurezza informatica di documenti elettronici con valore probatorio, della protezione delle reti e delle comunicazioni;
4. gestione della sicurezza fisica, ambientale (include sicurezza apparecchiature, cablaggi, dispositivi di rete, informazioni, ecc.) e delle attività di inventariazione dei beni (materiali e immateriali);
5. acquisizione e gestione di apparecchiature, di dispositivi (anche di rilevazione) connessi con il sistema o di programmi informatici (ivi inclusi lo sviluppo degli stessi e i servizi di installazione e manutenzione);
6. monitoraggio/verifica periodica del sistema informatico e gestione degli incidenti e dei problemi di sicurezza informatica;
7. gestione degli aspetti infrastrutturali delle transazioni *on-line*.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti di criminalità organizzata.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 24-ter del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai delitti di criminalità organizzata:

1. autorizzazione ed esecuzione dei servizi finanziari previsti dallo Statuto della Società;
2. gestione di investimenti (es.: acquisizioni di partecipazioni o aziende, accordi strategici, altre operazioni di finanza straordinaria);

3. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela);
4. negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti/convenzioni con Soggetti Pubblici o Privati (es.: operazioni di factoring);
5. gestione di attività finalizzate a consentire l'ingresso di una persona nel territorio di uno Stato;
6. locazione di immobili;
7. realizzazione e/o promozione e gestione di sponsorizzazioni, di iniziative commerciali o umanitarie e di solidarietà;
8. negoziazione (mediante trattativa privata od organizzazione di gare d'appalto) e gestione dei rapporti con consulenti o fornitori di beni e/o servizi (gestione del processo di approvvigionamento);
9. selezione dei *partner* commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti;
10. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alla categoria protetta o la cui assunzione è agevolata;
11. gestione dei percorsi di sviluppo professionale e dei riconoscimenti economici/di carriera;
12. tutela e valorizzazione dei beni artistici (operazioni di compravendita, prestito, comodato e restauro);
13. selezione e formazione del personale al fine della corretta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/2007;
14. gestione di richieste provenienti da autorità inquirenti (Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza, ecc.).

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti contro l'industria e il commercio.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-bis.1 del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai delitti contro l'industria e il commercio:

1. partecipazione a gare;
2. gestione dei rapporti con i soggetti incaricati o esercizio diretto delle seguenti attività:
 - a) offerta sul mercato di beni o servizi;
 - b) vendita o messa in commercio di sostanze o prodotti alimentari;
 - c) vendita o messa in circolazione di opere dell'ingegno o prodotti industriali;
 - d) introduzione nel territorio dello Stato o detenzione per la messa in circolazione di oggetti o altri beni.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-novies del Decreto 231.

1. Le seguenti attività:
 - a) detenzione a qualunque titolo
 - b) importazione
 - c) diffusione o messa in circolazione sotto qualsiasi forma
 - d) riproduzione o duplicazione
 - e) utilizzo a qualunque titolo
 - f) produzione
 - g) modificazione del contenuto

si considerano come sensibili o a rischio con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore laddove riferite ad alcuno degli oggetti di seguito riportati:

- i) programmi per elaboratori;
- ii) mezzi destinati a superare le barriere di protezione dei programmi medesimi;
- iii) contenuto di banche dati;
- iv) supporti contenenti fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;
- v) opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;
- vi) servizi criptati;
- vii) dispositivi o elementi di decodificazione speciale o decodificazione di trasmissione audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;
- viii) attrezzature, prodotti o componenti ovvero servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione;
- ix) altre opere dell'ingegno o parti di esse o altri materiali protetti ai fini dei diritti d'autore, anche sotto forma di informazioni elettroniche;
- x) beni artistici.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento ai reati ambientali.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-undecies del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento ai reati ambientali:

1. smaltimento dei rifiuti;
2. selezione dei fornitori e gestione dei relativi rapporti;
3. utilizzo e conduzione di impianti di riscaldamento e di raffreddamento.

Le attività individuate come sensibili ai fini del Decreto 231 in UBI Factor con riferimento al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente esser realizzate le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25-duodecies del Decreto 231.

Qui di seguito sono elencate le cosiddette attività sensibili o a rischio identificate con riferimento al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

1. selezione, assunzione e gestione di personale, ivi inclusa l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
2. attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera (es.: affidamenti di appalti, pulizie, ecc.);
3. rapporti di collaborazione commerciale (in particolare, convenzioni di collaborazione commerciale con soggetti terzi in qualità di segnalatori di potenziale clientela). Selezione, instaurazione e regolamento del rapporto di lavoro.

Il sistema dei controlli.

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi), rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ai quali si affiancano le previsioni del Codice Etico, si articolano su due livelli di controllo:

- **protocolli generali delle attività**, che sono sempre presenti in tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello 231;
- **principi generali di controllo**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili.

I protocolli prevedono sia disposizioni immediatamente precettive sia disposizioni che trovano invece attuazione nella normativa aziendale (es.: procedure, circolari, ecc.).

I protocolli generali di controllo delle attività sono:

- a) **Segregazione delle attività**: l'esercizio delle attività sensibili viene realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
- b) **Norme**: l'ente adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile in conformità alle prescrizioni del Modello 231.
- c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte.
- d) **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- e) **Segnalazioni**: nel caso in cui un esponente della Società riceva sollecitazioni - o ne venga a conoscenza anche per il tramite di terzi - ad effettuare attività in violazione delle regole procedurali previste e richiamate dal Modello 231, lo stesso deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico ed il *Chief Audit Executive* di UBI Banca.

I principi generali di controllo sono analiticamente indicati nei quindici capitoli – ciascuno dedicato alle varie categorie di reati (e di illeciti amministrativi), rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, che la Società ha preso in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività – che compongono le Parti Speciali del Modello.

La struttura di ogni Parte Speciale è caratterizzata dall’associazione tra fattispecie di reato (descritte nel paragrafo 1), attività sensibili individuate dalla Società con riferimento alle predette fattispecie di reato (elencate nel paragrafo 2) e principi generali di controllo (paragrafo 3).

I protocolli generali e i principi generali di controllo sono stati definiti utilizzando come riferimento anche le Linee guida delle associazioni di categoria e le *best practice* internazionali.

Con particolare riferimento ai reati generali, si rileva che il sistema di gestione delle risorse finanziarie, oltre a essere espresso dai protocolli che danno attuazione ai principi di “tracciabilità” e “segregazione” (quest’ultimo relativamente alla separazione dei compiti e alla contrapposizione di funzioni), trova manifestazione anche nell’ambito del sistema delle deleghe, istituito dalla Società in ossequio al protocollo “poteri di firma e poteri autorizzativi”, che prevede differenziazione delle soglie di approvazione delle spese in capo a soggetti diversi e modalità di esercizio della firma sociale nell’autorizzazione di operazioni finanziarie.

Gli specifici principi generali di controllo relativi ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono stati definiti, in conformità a quanto previsto dall’art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/2008, utilizzando come riferimento le linee guida UNI-INAIL per la realizzazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi generali di controllo relativi ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati sono stati elaborati sulla base:

- dello *standard* ISO 27001, che fornisce i requisiti per adottare un adeguato sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (ISMS) finalizzato ad una corretta gestione dei dati sensibili dell’azienda;
- del *framework* COBIT, che rappresenta il modello di riferimento per la gestione della *Information and Communication Technology* (ICT);
- del SAS 70, *audit standard* riconosciuto a livello internazionale per i controlli di sicurezza rivolti ai fornitori di servizi, che prevedono controlli sulle reti, ambienti informatici e relativi processi.

Detti principi generali di controllo, laddove l’attività sensibile ai fini di tali delitti informatici e trattamento illecito dei dati cui sono associati sia svolta in regime di *outsourcing* da altra società del Gruppo o fornitore esterno, potranno essere recepiti nell’ambito dei contratti di servizio relativi allo svolgimento dell’attività.

Si rileva, infine, che nel caso in cui un’attività sensibile individuata dalla Società sia, in tutto o in parte, svolta da soggetti terzi in nome e/o per conto della Società, trovano applicazione – in sostituzione e/o a complemento dei principi generali di controllo previsti per le singole attività sensibili e disciplinati dalle diverse Parti Speciali del Modello – i seguenti ulteriori principi generali di controllo:

- **Contratti:** per ogni attività sensibile affidata, in tutto o in parte, in *outsourcing* viene stipulato uno specifico contratto che disciplina lo svolgimento dell’attività sensibile e definisce i livelli di servizio (SLA) in modo dettagliato e analitico, in modo da delineare chiaramente le attività di competenza della Società e quelle di competenza dell’*outsourcer* e regolare le modalità secondo le quali, in conformità alle prescrizioni del Modello 231, l’attività sensibile deve essere eseguita da parte dell’*outsourcer*.

- **Referente:** con riferimento ad ogni attività affidata, in tutto o in parte, in *outsourcing* viene individuato, all'interno della Società, un soggetto/funzione responsabile del rispetto delle disposizioni contenute nel *Service Level Agreement* (norme contrattuali, livelli di servizio), a presidio delle responsabilità facenti capo alla Società con riferimento all'attività affidata all'esterno.
- **Clausole *ad hoc*:** nei contratti di servizio stipulati con soggetti terzi sono previsti richiami alla disciplina prevista dal Modello 231 per lo svolgimento dell'attività sensibile e sono inserite clausole risolutive espresse volte a sanzionare comportamenti, da parte dei soggetti terzi, contrari alle previsioni contenute nel Modello 231.
- **Presidi di controllo:** nei contratti di servizio i soggetti terzi, cui viene affidata da parte della Società – in tutto o in parte – la gestione dell'attività, si impegnano a dotarsi di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa *ex* Decreto 231 che potrebbero essere ascritti alla Società.