



**PORSCHE**



## Modello di Organizzazione e Gestione

Ai sensi del D.Lgs. 08/06/2001 n. 231

**Porsche Financial Services Italia S.p.A.**

## Indice

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1       | IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 .....   | 4         |
| 1.2       | LE SANZIONI .....  | 17        |
| 1.3       | LE MISURE CAUTELARI.....   | 18        |
| 1.4       | I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ..... | 19        |
| 1.5       | REQUISITI DI IDONEITÀ DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....                   | 20        |
| 1.5.1     | LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....   | 22        |
| 1.5.2     | LE LINEE GUIDA DI ASSILEA .....  | 23        |
| <b>2.</b> | <b>LA SOCIETÀ, IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO</b>                          | <b>25</b> |
| 2.1       | LA SOCIETÀ: PORSCHE FINANCIAL SERVICES ITALIA S.P.A.....   | 25        |
| 2.2       | IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI PFSI.....  | 25        |
| 2.3       | L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PFSI.....   | 26        |
| <b>3.</b> | <b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PFSI</b>                                | <b>30</b> |
| 3.1       | LE FINALITÀ DEL PRESENTE MODELLO .....   | 30        |
| 3.2       | IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE .....   | 30        |
| 3.3       | LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE.....  | 31        |
| 3.4       | LA STRUTTURA DEL MODELLO.....  | 32        |
| 3.5       | I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO .....  | 34        |
| <b>4.</b> | <b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>  | <b>35</b> |
| 4.1       | COMPOSIZIONE E NOMINA.....   | 35        |
| 4.2       | IL REGOLAMENTO .....   | 36        |
| 4.3       | CESSAZIONE DALLA CARICA .....  | 36        |
| 4.4       | I REQUISITI.....   | 37        |
| 4.5       | FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                     | 38        |
| 4.6       | I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                               | 40        |
| <b>5.</b> | <b>IL CODICE ETICO</b>   | <b>44</b> |
| 5.1       | RELAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E IL CODICE ETICO .....         | 44        |
| 5.2       | FINALITÀ DEL CODICE ETICO.....   | 44        |
| 5.3       | STRUTTURA DEL CODICE ETICO.....  | 44        |
| <b>6.</b> | <b>IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</b>   | <b>45</b> |
| 6.1       | I PRINCIPI GENERALI.....   | 45        |
| 6.2       | LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN PFSI .....                                      | 45        |
| <b>7.</b> | <b>PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE</b>  | <b>46</b> |

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>8.</b>  | <b>IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI</b>                                     | <b>46</b> |
| 8.1        | FASE DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEL BUDGET .....                                     | 46        |
| 8.2        | FASE DI CONSUNTIVAZIONE.....  | 47        |
| <b>9.</b>  | <b>FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>                                 | <b>48</b> |
| 9.1        | LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SULLE PROCEDURE INTERNE CONNESSE ..... | 48        |
| 9.2        | LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SULLE PROCEDURE INTERNE CONNESSE .....      | 48        |
| <b>10.</b> | <b>SISTEMA DISCIPLINARE (EX D.LGS. 231/01 ART.6, C.2,LETT. E)</b>                         | <b>49</b> |
| 10.1       | FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....  | 49        |
| 10.2       | SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI.....                       | 49        |
| 10.3       | SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE .....                                      | 51        |
| 10.4       | MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....   | 51        |
| 10.5       | MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....   | 52        |
| 10.6       | MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI .....   | 52        |
| 10.7       | MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI.....  | 52        |
| 10.8       | ULTERIORI MISURE.....   | 53        |
| <b>11.</b> | <b>L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>  | <b>53</b> |

## **ALLEGATI**

### A) Codice Etico

### B) Parti Speciali

1. I Reati contro la Pubblica Amministrazione
2. I Reati Societari
3. I Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro
4. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
5. Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

## A) Parte Generale

### 1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

#### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, in breve, anche "Decreto 231"), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. *"soggetti in posizione apicale"*);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. *"soggetti in posizione subordinata"* o *"soggetti sottoposti"*)<sup>1</sup>.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa,

---

<sup>1</sup> L'ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Quanto alla NATURA DELLA RESPONSABILITÀ del Decreto 231, nonostante la qualifica di *responsabilità amministrativa* che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo. Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un reato di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell'ente. E' comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonero" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi, di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei SOGGETTI DESTINATARI della disciplina normativa, vale a dire: *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico, che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, Corte Costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua i CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito "organismo di vigilanza");
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel disposto dell'**art. 24 del Decreto 231**, sono compresi i seguenti **reati contro la Pubblica Amministrazione**:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

**L'art. 25 del Decreto 231**, successivamente modificato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, annovera tra i **reati contro la Pubblica Amministrazione** rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati "propri", in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. La norma suddivide tali reati in tre categorie in relazione alla gravità delle singole condotte delittuose.

La prima categoria comprende:

- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) in relazione sia alle ipotesi di corruzione attiva (art. 321 c.p.), sia alle ipotesi di istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 1 e 3 c.p.).

La seconda categoria comprende:

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione semplice in atti giudiziari (art. 319-ter c. 1 c.p.) incluse anche le ipotesi inerenti il corruttore (art. 321 c.p.) e l'istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 2 e 4 c.p.).

La terza categoria comprende:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) aggravata quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (a norma dell'art. 319-bis c.p.);
- corruzione aggravata in atti giudiziari (art. 319-ter c. 2 c.p.) comprese le ipotesi relative al corruttore;
- indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Il Decreto 231 prevede l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente anche ai casi in cui i reati indicati nelle tre categorie sopra descritte siano stati commessi da pubblici impiegati, incaricati di un pubblico servizio, membri degli organi delle Comunità europee ovvero da funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Per *Pubblica Amministrazione* si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, ossia l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

Per *istituzioni pubbliche* si intendono, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.

Per *pubblico ufficiale*, come disciplinato dall'art.357 c.p., si intende un soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi.

Per *incaricato di pubblico servizio*, come disciplinato dall'art.358 c.p., si intende chi, a qualunque titolo, presta un "pubblico servizio", intendendosi per tale "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma

*caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".*

E', pertanto, un incaricato di pubblico servizio colui che svolge una 'pubblica attività', non riconducibile ad alcuna delle funzioni sopra descritte e non concernente semplici mansioni d'ordine e/o la prestazione di opera meramente materiale ed, in quanto tali, prive di alcun apporto intellettuale e discrezionale. Esempi di Impiegati di Pubblico Servizio sono i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati.

**L'art. 24-bis del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di *delitti informatici e trattamento illecito di dati*. Tali reati presupposto sono:

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informativi o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (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.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di *sistema informatico* e di *dato informatico*. Per *sistema informatico* si intende "qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati". Il concetto di *dato informatico* è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire: "qualunque



rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione".

L'**art. 24-ter del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n.94 ed include nell'ambito della responsabilità amministrativa d'impresa i **delitti di criminalità organizzata**, che comprendono le seguenti fattispecie di reato:

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina (art. 416, VI comma, 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 estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- delitti di associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del VI comma);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.);
- delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso anche straniere previste dall'art. 416 bis c.p.;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p.

L'**art. 25-bis del Decreto 231**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del Decreto Legge 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- 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 di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di 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 marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).

L'**art. 25-bis.1 del Decreto 231**, introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", riguarda i delitti contro l'industria e il commercio. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- 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.).

Il D.Lgs. n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'**art. 25-ter** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Con l'**art. 25-ter del Decreto 231** sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- false comunicazioni sociali nelle società quotate (art. 2622 c.c.);
- *falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);*
- *falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c., abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);*
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei 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.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- corruzione tra privati (art. 2635 terzo comma c.c.);
- istigazione (art. 2635 bis primo comma c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'**art. 25-quater del Decreto 231**, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*", stipulata a New York il 9 dicembre 1999, dispone la punibilità dell'ente, ove ne sussistano i presupposti, nel caso in cui siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Rispetto alle altre disposizioni, l'**art. 25-quater** si caratterizza in quanto non prevede un elenco di reati chiuso e tassativo, ma si riferisce ad una generica categoria di fattispecie, accomunate dalla particolare finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

I reati si realizzano qualora l'ente o una sua struttura organizzativa venga utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di atti terroristici (anche con riferimento all'arruolamento, addestramento o propaganda agli stessi) o di eversione dell'ordine democratico. In particolare, sono da richiamare, tra le altre, le seguenti fattispecie di reato: associazione con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).

L'**art. 8** della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito nel Decreto 231 l'**art. 25-quater.1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, che si realizza qualora, in assenza di esigenze terapeutiche, si cagioni una mutilazione degli organi genitali femminili (si intendono come tali la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo).

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto "criterio strutturale" che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 - impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente.

L'**art. 25-quinquies del Decreto 231** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e recentemente modificato nuovamente dalla legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia

di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata "**dei delitti contro la personalità individuale**".

L'elenco comprende:

- 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 di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater. 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (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.)

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'**art. 25-sexies** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di abusi di mercato ossia di commissione dei reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187-bis T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-ter T.U.F.).

Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario.

La repressione degli abusi di mercato è basata su un sistema a "*doppio binario*", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-bis e 187-ter T.U.F.

L'**art. 25-septies del Decreto 231** è stato introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ("Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", anche "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" o "TUSSL"). Il disposto, recante misure relative alla commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590 c. 3 c.p.).

A differenza degli altri reati presupposto individuati nel Decreto 231, che sono di natura dolosa e quindi posti in essere volontariamente dal soggetto, i reati considerati nell'art. 25-*septies*, invece, sono di natura colposa. A tale riguardo, un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'art. 10 della **Legge n. 146 del 16 marzo 2006** ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. "reati transnazionali". L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto un "gruppo criminale organizzato", nonché:

- sia commesso in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I **reati transnazionali** disciplinati dalla Legge 146/2006 ed inclusi nell'ambito di responsabilità ex D.Lgs 231/01 sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) se commessi con carattere di transnazionalità. Successivamente il D.Lgs 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f) e con l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel Decreto

231 (art. 63 D. Lgs. n. 231/2007), tali delitti risultano rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

L'**art. 25-octies del Decreto 231** (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio) è stato introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali, ma anche in ambito nazionale. Da ultimo è stato introdotto dall'art. 3, comma 5 della Legge 15 dicembre 2014, n. 186 con decorrenza dal 1 gennaio 2015 il nuovo art. 648-ter 1 nel c.p. riguardante il reato di autoriciclaggio.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-octies del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- 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.)

L'ente risponde per tali reati se ad esso ne deriva un interesse o un vantaggio. In considerazione del fatto che i reati di cui agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter 1 c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25-octies nell'elenco dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio e/o autoriciclaggio crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare, l'art. 648-bis c.p., vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione "depurati", in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita. L'art. 648-ter c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

L'art. 648-ter 1 riguarda infine i reati tributari quali ad esempio quelli di dichiarazione omessa, infedele o fraudolenta ed il conseguente utilizzo dei proventi derivanti dall'evasione fiscale in attività economiche o finanziarie.

E' opportuno fare un breve cenno al fatto che il D.Lgs. n. 231/2007 prevede all'art. 46 per i componenti del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione presso i soggetti obbligati un obbligo di vigilanza sull'osservanza delle norme di antiriciclaggio. I predetti soggetti sono obbligati a comunicare le operazioni potenzialmente sospette di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie

funzioni al legale rappresentante o a un suo delegato nonché a segnalare alle autorità di vigilanza del settore, i fatti che possono integrare violazioni gravi o ripetute o sistematiche o plurime delle disposizioni del decreto. A seguito della modifica normativa in base al d.lgs. 90/2017, l'Organismo di Vigilanza non è più obbligato alla predetta vigilanza e comunicazione e non soggiace pertanto neanche alle sanzioni penali previste dall'art. 55 d.lgs. n. 231/2007.

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto nell'ambito del Decreto 231 l'**art. 25-novies**, con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore. I reati ivi inclusi e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera *a-bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633, in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Attraverso l'art.4 della legge n.116 del 3 agosto 2009 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale" è disciplinato nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti – attraverso l'**art. 25-novies** del Decreto 231 - il delitto concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

L'art. 2 del D.Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*" ha poi modificato la numerazione del suddetto articolo in **art. 25 decies**.

Sempre l'art. 2 del D.Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto nell'ambito del Decreto l'**art. 25 undecies** (Reati ambientali). L'elenco di tali reati comprende:

- a) Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.),
- b) Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- c) Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- d) Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies s.p.)
- e) Delitti associativi aggravati (art. 452 octies c.p.)
- f) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- g) danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- h) reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- i) reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- j) reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;

- k) reati di cui all'art.258 comma 4, secondo periodo della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- l) reati di cui agli artt.259 comma 1 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- m) reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- n) reati di cui all'art.279 comma 5 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- o) reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- p) reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 23 dicembre 1993, correlati alla produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive;
- q) reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi.

Con il Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n. 109 recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" è stato inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies* "Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi cui il soggiorno è irregolare".

La legge 161/2017 ha aggiunto l'**art. 25 duodecies d.lgs. 231/2001** intitolato "**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**", introducendo i nuovi reati di trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato e di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato. E' prevista la possibilità per il Tribunale di imporre all'amministratore giudiziario, nell'ambito della disciplina del controllo giudiziario delle aziende, l'adozione delle misure organizzative disciplinate dall'art. 6, 7 e 24 ter d.lgs. 231/01.

Con la legge 167/2017 è stato inserito inoltre l'**art. 25 terdecies d.lgs. 231/2001** che prevede i **reati di razzismo e xenofobia** come definito dalla legge 654/1975 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme razziale, aperta alla firma a New York il 7/3/1966)

## 1.2 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione dei reati presupposti riportati specificatamente al paragrafo 1.1, disciplinate dagli **artt. 9 a 23 del Decreto 231**, sono le seguenti:

- **sanzioni amministrative pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione



viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

In base all'art. 17 d.lgs. 231/01 le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società abbia adempiuto alle seguenti condizioni:

1. risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero che l'ente si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso,

2. eliminazione delle 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,
3. messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora le sanzioni interdittive vengano trasgredite, l'art. 23 d.lgs. 231/01 prevede ulteriori sanzioni sia per la società che per la persona fisica.

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

### 1.3 Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari, condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente, così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi, riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45, deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

#### 1.4 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

#### 1.5 Requisiti di idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 2 della legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico privato" ha aggiunto all'art. 6 d.lgs. 231/01 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater. I predetti commi prevedono l'esenzione di responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale, qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati.

A tal fine i citati modelli devono essere dotati ulteriormente a quanto appena menzionato dei seguenti requisiti:

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

Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine il comma 2-quater stabilisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies D.Lgs.231/01, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 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.

Tale modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, 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, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

### 1.5.1 Le Linee Guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e, successivamente nel marzo 2014 (di seguito, anche "Linee Guida")<sup>2</sup>. Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

La prima versione delle Linee Guida (datata 7 marzo 2002) era riferita ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di adeguate procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;

---

<sup>2</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004, del 2008 e del 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004, la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza
  - professionalità
  - continuità di azione
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002. Conformemente al modello già delineato per i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario approntare specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel Modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del Modello stesso.

Le suddette linee guida sono state successivamente aggiornate, il 24 maggio 2004, per recepire i suggerimenti del Ministero della Giustizia e per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali delineati dalla riforma del diritto societario e successivamente, in data 31 marzo 2008, per contemplare le nuove fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies che ha recepito la legge n.123/07 relativa alle "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia". Infine con l'aggiornamento del marzo 2014 sono state recepite le novità riguardanti la possibilità di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di OdV e l'introduzione dei reati informatici, dei reati sulla sicurezza sul lavoro, dei reati ambientali, del reato di occupazione di lavoratori stranieri irregolari e da ultimo il reato di corruzione tra privati.

### 1.5.2 Le Linee Guida di Assilea

Assilea (Associazione Italiana Leasing) al fine di fornire un ausilio alle proprie associate nella redazione dei modelli organizzativi ex Decreto legislativo n. 231/2001, ha predisposto le "Linee Guida per l'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'attività di locazione e di leasing in genere ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (Versione del luglio 2012).

Il documento, espressamente riferito al settore della locazione finanziaria e del leasing, è diviso in due parti: la prima, nella quale è fornito un sintetico quadro del sistema delineato dal Decreto; la seconda, nella quale sono

proposte delle Linee guida cui le società appartenenti al settore di cui sopra, potranno ispirarsi, ciascuna in relazione alla propria concreta operatività, per la predisposizione dei modelli organizzativi.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore in relazione ai Modelli, vengono di seguito riassunti i punti fondamentali sviluppati dalle linee guida:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati di cui al Decreto, al fine di prospettare i sistemi di controllo e le procedure interne dirette alla prevenzione della commissione dei reati. Con riferimento all'attività di leasing svolta dagli intermediari finanziari, le Linee Guida illustrano, in via meramente esemplificativa, settori o aree identificate come potenzialmente a rischio.
- b) previsione di specifiche procedure interne dirette a programmare la formazione e la concreta attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.
- c) individuazione delle modalità per la gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati e l'adozione di un Codice etico.
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida ASSILEA sottolineano quali debbano essere i requisiti e le caratteristiche di tale organismo di Controllo. In particolare, si deve trattare di un organo "interno" dell'ente che deve svolgere l'attività di vigilanza e controllo in via continuativa.

L'organo di controllo può essere composto sia da personale interno all'intermediario che da personale esterno (come ad esempio esperti di diritto del lavoro, dipendenti di società di revisione, legali, ecc.); in ogni caso deve essere assicurata l'autonomia e l'indipendenza all'organo così costituito.



## **2. LA SOCIETA', IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO**

### **2.1 La Società: Porsche Financial Services Italia S.p.A**

Porsche Financial Services Italia S.p.A. (di seguito anche "la Società" o, in breve, "PFSI") è una società italiana appartenente al gruppo multinazionale Porsche (di seguito anche "Gruppo").

La filosofia Porsche è legata alla mobilità sportiva, alla tradizione viva, ad un mondo di esperienze dinamiche, personali ed appassionanti – Porsche s'identifica quindi nella "Excitment Company". Tutto questo si traduce in una tecnologia innovativa e al passo con i tempi, portata ai massimi livelli qualitativi ed affiancata da una serie di offerte supplementari, finalizzate ad approfondire ulteriormente il legame con una clientela esigente, ottimista e dall'elevato potere di acquisto. Porsche significa: desiderio di movimento, gioia di vivere, responsabilità verso l'uomo e l'ambiente.

La capo gruppo Porsche Automobile Holding SE detiene titoli azionari della società operativa, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, la quale detiene la proprietà integrale della controllante di PFSI, Porsche Financial Services GmbH. L'obbiettivo primario di PFSI è quello di contribuire ad una ottimizzazione sostenibile del successo economico di lungo termine del gruppo Porsche e di supportare la massimizzazione della profittabilità del Gruppo.

PFSI è stata costituita nel 1999 ed ha come oggetto sociale l'attività di locazione finanziaria di autoveicoli prevalentemente di marca Porsche, la concessione di finanziamenti finalizzati alla compravendita di autovetture ed autoveicoli, l'intermediazione nella conclusione di contratti di assicurazione relativamente agli autoveicoli locati o oggetto di finanziamento.

La Società ha sede a Padova e occupa 14 dipendenti.

PFSI distribuisce i suoi prodotti finanziari (contratti di leasing finanziario e contratti di finanziamento finalizzato) esclusivamente attraverso la rete dei Concessionari italiani ufficiali del marchio Porsche. Tali Concessionari agiscono quali intermediari, ma non godono di alcuna autonomia in termini di valutazione del merito creditizio della clientela e quindi di delibera.

PFSI è un intermediario finanziario italiano, registrato nell'elenco speciale ex art. 107 del D.Lgs. 385/93, decreto di Banca d'Italia n° 349564 del 03/04/2007, codice abi 32364.2.

## 2.2 Il sistema di governance di PFSI

Il modello di *governance* di PFSI e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La struttura di PFSI è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, PFSI ha privilegiato il c.d. "*sistema tradizionale*", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative, di un Collegio Sindacale con funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sull'amministrazione e sull'organizzazione della Società, di una Società di Revisione che esercita il controllo contabile. Tutti questi organi sono di nomina assembleare.

Il sistema di *corporate governance* di PFSI risulta, pertanto, attualmente così articolato:

### A) Assemblea dei Soci:

E' competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge e dallo Statuto.

### B) Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla Legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta conferito, quindi, tra l'altro, il potere di definire gli indirizzi strategici della Società e di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo e amministrativo della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto, secondo quanto definito dallo Statuto, da un numero di consiglieri compreso tra 2 e 7, anche non soci, nominati dall'assemblea, che stabilisce il numero dei componenti il consiglio. Essi durano in carica sino a tre esercizi e sono rieleggibili.

### C) Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Al Collegio Sindacale sono affidate inoltre le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

#### D) Società di Revisione:

L'Assemblea dei soci di PFSI ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

### 2.3 L'assetto organizzativo di PFSI

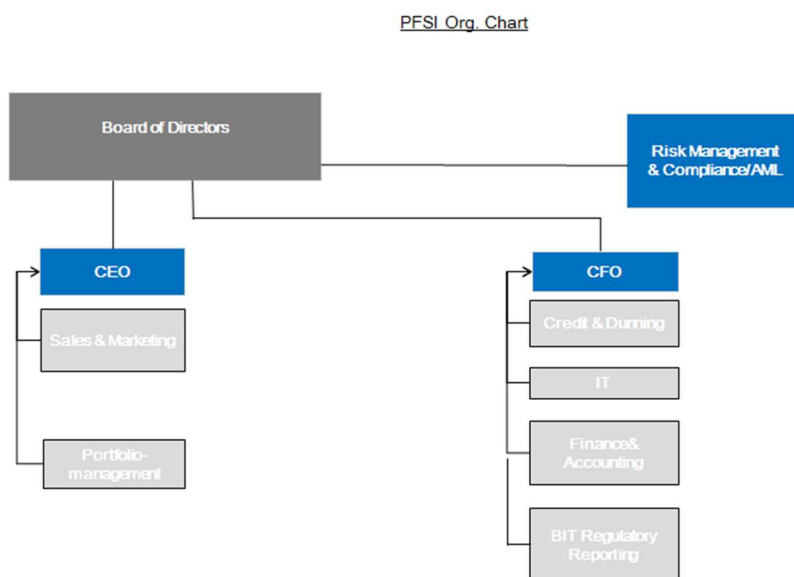
Le competenze ed i limiti di potere sono una parte centrale del Management Control all'interno del gruppo Porsche. I Supervisory Board di Porsche Zwischenholding GmbH e Porsche AG approvano l'approccio strategico alle competenze ed ai limiti di approvazione per l'intero Gruppo Porsche. Questo approccio strategico approvato viene comunicato a ciascuna società del gruppo per l'implementazione. Ciascuna società quindi produce un sistema di Management Rules, che seguono l'approccio strategico tenendo in considerazione le specifiche caratteristiche di ogni mercato. Le Management Rules definiscono le aree di business che sono rilevanti rispetto all'attività della società e i relativi limiti autorizzativi per il Management. I limiti autorizzativi assegnati alle varie attività sono definiti sulla base della capacità di efficienza patrimoniale della Società. Il Consiglio di Amministrazione di ogni Società deve approvare le Management Rules e provvedere a che le stesse vengano osservate dal Management Board locale.

Il sistema di Dual Management che prevede una stretta separazione tra Management Board e Consiglio di Amministrazione, così come il principio di equa rappresentatività nel Consiglio, è il principale elemento costitutivo di ogni società del gruppo.

L'Executive Board della Dr.Ing.h.c.F.Porsche AG nomina i membri del Management Board della Società, tenendo in considerazione le raccomandazioni del Management Board della controllante diretta, Porsche Financial Services GmbH. Il Management Board è diretto e monitorato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella sua attività direttiva, attraverso vari sistemi di controllo. Il Management Board ha la responsabilità della gestione della Società e la rappresenta nei confronti dei terzi. I suoi principali compiti sono l'applicazione della strategia alle specifiche di mercato, la gestione della Società sulla base degli obiettivi definiti come parte dell'attività di pianificazione, l'implementazione ed il monitoraggio di un efficace sistema di controllo del rischio, incluso l'ICAAP e la creazione di processi conformi con le strategie, considerate tutte le attività, ruoli e responsabilità rilevanti. Il Management Board informa il Consiglio con regolarità, in maniera esaustiva e senza ritardo sulla pianificazione, sullo sviluppo del business, sulle strategie e sul controllo del rischio della Società e condivide con il Consiglio la strategia societaria.

Per assicurare il principio di controllo duale, il Management Board di PFSI si compone di due persone: un Chief Executive Officer e un Chief Financial Officer. I doveri del Management Board derivano dalla legge, dallo Statuto, dal contratto di lavoro e dalle Management Rules e le Politiche del Gruppo Porsche. Il Management Board è autorizzato a firmare congiuntamente. Le operazioni che richiedono preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione sono indicate nelle Management Rules.

Organigramma di PFSI:



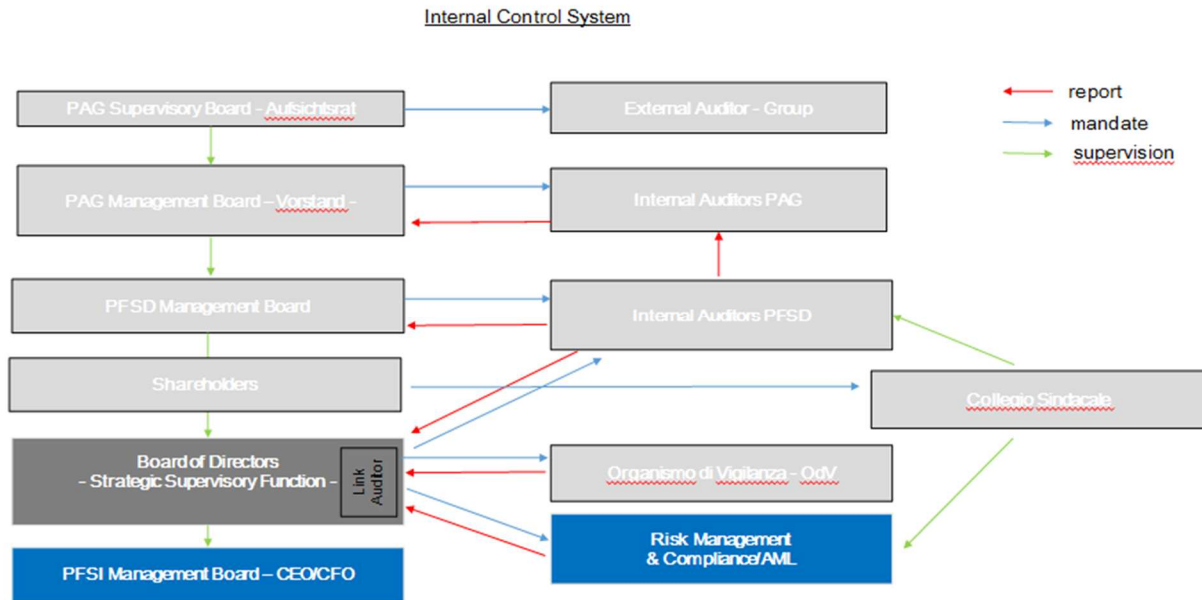
Tutti i processi che sono correlati alla gestione operativa sono gestiti direttamente da PFSI. Questi dipartimenti sono supervisionati direttamente dal Management Board. Inoltre il Credit Department è sottoposto al monitoraggio del Group Credit Committee ed agisce in conformità alla PFS Group Credit Policy.

I processi di supporto quali informazioni tecnologiche, legale, e gestione del personale sono affidati alle controllanti o esternalizzati.

L'adeguato controllo del rischio è garantito dall'operatività del reparto Risk Management locale e della controllante.

L'internal auditing è affidato al corrispondente dipartimento della controllante.

Sistema di controllo interno:



### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PFSI**

#### **3.1 Le finalità del presente Modello**

Il presente Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di PFSI e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione degli Amministratori, dei Sindaci e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti, i fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere (d'ora innanzi, per brevità, i "Terzi" e, cumulativamente con gli altri soggetti, i "Destinatari"). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori cui si ispira PFSI nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati e si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni quali, ad esempio, la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

#### **3.2 Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente,

le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria e di Assilea, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici nel rispetto dei principi previsti dalle linee guida citate.

### 3.3 La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e di Assilea, nei mesi precedenti l'adozione del Modello, PFSI ha costituito un Gruppo di Lavoro, composto da risorse della Società e supportato da consulenti provenienti da una primaria società di consulenza con specifiche competenze per le materie rilevanti e oggetto della normativa di riferimento. Tale Gruppo di Lavoro ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi relativi alla fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo Sistema di Controllo Interno. La Società ha redatto, sulla base dei risultati di tali attività, il presente Modello.

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato"), operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a);
- c) identificazione, per ciascuna area a rischio, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- d) identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno;
- e) adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

In particolare, il Gruppo di Lavoro, ha effettuato un'inventariazione ed una mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. "risk mapping"), principalmente attraverso lo svolgimento di interviste al personale della Società. Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto dal Gruppo di Lavoro un elenco delle aree a "rischio reato", ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società con riferimento ai quali sono state predisposte specifiche parti speciali indicate nel successivo paragrafo 3.4.

Sono state altresì individuate (con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione) le c.d. "aree strumentali", ossia le aree che gestendo strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi possono supportare la commissione

dei reati nelle aree a rischio reato. Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali in essere – fase *as-is* – nonché alla identificazione dei punti di miglioramento, provvedendo con la formulazione di appositi suggerimenti tali da permettere la definizione di un piano di azione per far fronte alle relative tematiche.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'attenta ricognizione dello status quo aziendale, con precipuo riguardo alle rimanenti componenti necessarie del Modello, ovvero:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- l'Organismo di Vigilanza.

A questo proposito non appare superfluo rilevare che, in conformità a quanto statuito dalle Linee Guida di Confindustria e di Assilea, il Gruppo di Lavoro, nello svolgimento del *risk assessment* e nell'individuazione dei controlli esistenti, ha preso in considerazione possibili episodi che abbiano potuto interessare la Società negli ultimi 5 anni con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 (es. indagini in corso, avvisi di garanzia, ecc.) – c.d. analisi storica –, e delle risultanze emerse si è tenuto conto nello svolgimento delle attività di *risk assessment*.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è altresì attribuito il compito di approvare formalmente le richieste di integrazione ed aggiornamento proposte dalle Funzioni Aziendali.

Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

### 3.4 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da alcune "Parti Speciali".

La "Parte Generale" illustra i contenuti del D.Lgs. 231, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche tipologie di reato ed in particolare:

- Parte Speciale Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale Reati Societari – inclusiva del Reato di Corruzione tra privati ed il reato di istigazione ;
- Parte Speciale Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;



- Parte Speciale Art.24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di danaro, beni e/o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o gli uffici aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato;
5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
7. gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Sulla base dei risultati del Risk Assessment, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate come non rilevanti, seppur astrattamente applicabili alla Società:

- Art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 bis – Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25 quater – Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art 25 undecies - Reati Ambientali;
- Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Legge 146/2006 – Reati transnazionali.

Le seguenti tipologie di reato sono invece state considerate come non applicabili alla realtà aziendale di PFSI:

- Art. 25 quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 sexies – Reati di *market abuse*.

Per le suddette tipologie di reato, sulla base delle valutazioni sopra espresse, non si è ritenuto di redigere parti speciali specifiche.

Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di PFSI, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa, nonché della tipologia di reati indicati.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

### 3.5 I documenti connessi al Modello

Il Modello è integrato dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, procedure e sistemi.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in PFSI, ivi incluse tutte le policy, procedure e norme di comportamento, adottate. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

In particolare, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei Destinatari;
- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi, nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- procedure aziendali e controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate, al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (d'ora innanzi, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**").

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Composizione e nomina

PFSI ha optato per una composizione plurisoggettiva e collegiale dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, anche "OdV"), tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione e organizzazione della Società, secondo il principio di proporzionalità.

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità e i poteri, le responsabilità e i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto, nonché definire i requisiti di eleggibilità per i componenti dello stesso.

La legge 183/2011 ha introdotto il comma 4 bis all'art.6 del D.Lgs. 231/2001, che stabilisce che nelle società di capitali il Collegio Sindacale può svolgere le funzioni dell'OdV.

Inoltre, le nuove Disposizioni di Vigilanza per gli Intermediari Finanziari a seguito della modifica del Titolo V del TUB operata dal D.Lgs. 141/2010, che riprendono le norme emanate rispetto al sistema bancario con la Circolare 263, chiariscono che l'organo con funzione di controllo svolge, di norma, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e che gli intermediari possono affidare tali funzioni ad un organismo appositamente istituito dandone adeguata motivazione.

In funzione di tale normativa, ed in assenza di motivazioni particolari per attribuire ad un ulteriore organismo il ruolo svolto dall'OdV, il Consiglio di Amministrazione ha deciso nella riunione datata 19/09/2014 che le funzioni dell'Organismo di Vigilanza vengano assegnate al Collegio Sindacale. Il presidente del Collegio Sindacale assumerà anche il ruolo di presidente all'interno dell'OdV. In caso di subentro di un sindaco supplente tale sostituzione opererà anche ai fini della composizione dell'OdV.

Cionondimeno, al verificarsi di situazioni speciali che dovranno essere adeguatamente motivate, l'OdV potrà essere composto di 3 (tre) membri e precisamente un membro possibilmente scelto all'interno al Gruppo dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità e due membri esterni dotati dei requisiti d'indipendenza, onorabilità, autonomia e professionalità. In tal caso l'Organismo di Vigilanza nominerà il Presidente tra i componenti esterni alla Società.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 3 anni dalla nomina o per il minor periodo di tempo stabilito al momento della nomina, comunque non inferiore a 1 esercizio.

In caso di affidamento delle funzioni dell'OdV al Collegio Sindacale, la scadenza della nomina coincide con la scadenza del mandato del Collegio Sindacale stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di prevedere che l'Organismo di Vigilanza resti in carica sino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato nel rispetto del periodo minimo di durata sopra previsto.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, durante la formazione del budget aziendale, decide sull'approvazione di una dotazione adeguata di risorse finanziarie all'Organismo di Vigilanza, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso. L'Organismo di Vigilanza potrà disporre del budget assegnato per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) seguendo, in ogni caso, le procedure aziendali (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura acquisti e le Management Rules).

## 4.2 Il Regolamento

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati, tra l'altro, i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. convocazione e decisioni dell'Organismo, ecc.).

Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

## 4.3 Cessazione dalla carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunciano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza stesso, affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta

l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, conflitto d'interessi, ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale (in caso di non coincidenza). A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc. Inoltre, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il membro dell'Organismo di Vigilanza interno e la Società comporta normalmente la revoca dall'incarico del soggetto dimissionario. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta. In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale (in caso di non coincidenza). I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

#### 4.4 I requisiti

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
  - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di PFSI;
  - riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci (in caso di non coincidenza);
  - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
  - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
  - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello;

- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### 4.5 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, 1 comma del Decreto 231, all'OdV di PFSI è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- **verifica e vigilanza** sul Modello, ossia:
  - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **aggiornamento** del Modello, ossia:
  - attivarsi affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- **informazione e formazione** sul Modello, ossia:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni; promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
  - valutare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- **gestione dei flussi informativi** da e verso l'OdV, ossia:
  - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso e le segnalazioni di cui all'art. 6 c. 2 bis d.lgs. 231/01;

- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- attività di **follow-up**, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si sottolinea che le funzioni ed i compiti sopra esposti sono da riferirsi anche a tutte le componenti del Modello, e con particolare evidenza al Codice Etico, per il quale l'OdV assume la responsabilità di vigilare su aspetti che possono esulare dagli ambiti di applicazione previsti dal Decreto.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti avendo libero accesso a tutte le informazioni rilevanti;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, basandosi, per il rapporto con gli stessi, sulle linee guida e le procedure aziendali e facendo loro sottoscrivere adeguate clausole di riservatezza;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, durante lo svolgimento dei propri compiti, deve:

- disporre il Piano di Monitoraggio e portarlo all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- informare il Consiglio di Amministrazione di eventuali conflitti e limitazioni riscontrate durante lo svolgimento dei propri compiti;
- operare in conformità alle policy ed alle procedure aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate, in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito di PFSI; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale (in caso di non coincidenza).

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale definisce – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

Inoltre, in qualità di intermediario finanziario, PFSI è destinataria diretta degli obblighi imposti dalla normativa antiriciclaggio. In particolare, gli artt. 46 e 55 D. Lgs. 231/07 specificano le responsabilità in materia in capo agli organi di controllo per la descrizione delle quali si rimanda alla Parte Speciale Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di danaro, beni e/o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

#### 4.6 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

A. che possano avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico indicato nel Codice Etico e/o nelle procedure aziendali) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa non debitamente motivati, emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;



- eventuali reati o irregolarità di cui un soggetto di cui all'art. 5 c.1 lett. a) e b) d.lgs. 231/01 sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo rapporto di lavoro ("whistleblowing");
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;

B. relative all'attività della Società, che possano assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- i report preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili Interni nominati;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- gli incarichi conferiti alla società di revisione;
- le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale (in caso di non coincidenza) e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- i risultati delle attività di audit interno mirate al verificare l'effettivo rispetto del Codice Etico.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di PFSI che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di PFSI o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

A tale scopo la società mette a disposizione uno o più canali con modalità informatiche che consentono a tutti i soggetti, sia apicali che subordinati, di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ("whistleblowing"), o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le predette segnalazioni, di cui viene garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse oltre che verbalmente, anche tramite posta indirizzata all'OdV c/o la Società, -Porsche Financial Services Italia spa, via Corso stati uniti 35, I- 35122 Padova, ovvero tramite posta elettronica ad uno dei seguenti indirizzi: [compliancepfsi@legalmail.it](mailto:compliancepfsi@legalmail.it) oppure [odv\\_pfsi@porsche.it](mailto:odv_pfsi@porsche.it).

In proposito, si rammenta che ai sensi dell'art. 3 legge 179/2017 nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001 nella versione vigente, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326 c.p. (rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 c.p. (rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (rivelazione di segreti scientifici o industriali) e all'art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà). La predetta causa di giustificazione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. La predetta disposizione precisa inoltre che quando le notizie e documenti comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Viene sottolineato che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle strutture/funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri tra gli organi devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

## 5. IL CODICE ETICO

### 5.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231. PFSI ha pertanto rivisto e aggiornato il proprio Codice Etico con riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui PFSI crede e intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico di PFSI è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che PFSI intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato, nonché promuovere e diffondere. Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali per PFSI e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali. Si sottolinea dunque che tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società.

### 5.2 Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'impresa con i propri *stakeholder* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Codice Etico è, inoltre, uno degli elementi fondamentali che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reato connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

### 5.3 Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico in allegato al presente documento è così strutturato:

1. Identità
2. Linee guida nella gestione aziendale;
3. Comportamento e condotta;
4. Attuazione e controllo.

## **6. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

### **6.1 I principi generali**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria e di Assilea, il Consiglio di Amministrazione di PFSI è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega e secondo quanto previsto dalle Management Rules emanate dal Gruppo Porsche e ratificate da PFSI.

I poteri vengono conferiti attraverso apposite procure e sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

### **6.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in PFSI**

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in PFSI ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale ed è regolamentato in dettaglio da quanto previsto dalle Management Rules.

Le Management Rules hanno conferito al CEO ed al CFO i poteri afferenti il coordinamento e la direzione dell'attività di gestione del business e degli aspetti amministrativi della Società, nonché il compimento diretto dei principali e più rilevanti atti sociali, fino ad una determinata soglia di spesa. Oltre tale soglia, è prevista la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, della Controllante Porsche Financial Services GmbH, ed eventualmente di ulteriori livelli autorizzativi.

Le deleghe e le procure sono, ove necessario, formalizzate attraverso atti notarili. Le Management Rules vengono comunicate ai destinatari e da questi firmate "per accettazione".

## 7. PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE

Le procedure approntate dalla Società ed a livello di Gruppo, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

## 8. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di PFSI prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;

### 8.1 Fase di programmazione e definizione del budget

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del *budget* esistenti assicurano:

- la partecipazione di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta a garantire una adeguata segregazione delle funzioni e un costante monitoraggio di eventuali scostamenti;
- l'adozione di modalità corrette e omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali;
- l'adozione di eventuali piani correttivi concordati tra più soggetti al fine di identificare la migliore strategia correttiva.

Il processo di pianificazione strategica e definizione del *budget* è formalizzato nei seguenti documenti, approvati dal Management Board, dal Consiglio di Amministrazione e dalla Casa Madre della Società:

- una pianificazione pluriennale (elaborata annualmente e con orizzonte temporale triennale) che si articola in un conto economico, una situazione patrimoniale e una situazione dei flussi di cassa (mensilizzati per il primo anno di budget) ;
- un budget annuale (ovvero il piano operativo di breve periodo) per la pianificazione dei costi e dei ricavi;
- un forecast con cadenza periodica indirizzato alla stima dei risultati dell'esercizio corrente.

## 8.2 Fase di consuntivazione

In tale fase, la Direzione Finance, congiuntamente con il Risk Management Department della Controllante, garantisce la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione emergano scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivate, la Direzione Finance è tenuta ad informare immediatamente l'OdV.

## **9. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **9.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sulle procedure interne connesse**

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nelle procedure interne connesse.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci e la Società di Revisione) e al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale o equivalente.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in forma sintetica sul sito internet della Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali PFSI intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. PFSI non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

### **9.2 La formazione e l'addestramento sul Modello e sulle procedure interne connesse**

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure interne ad esso connesse, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate mediante predisposizione di specifici Piani di formazione, implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e



caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio diretto" ai sensi del Modello. In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) e una parte specifica sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.

## **10. SISTEMA DISCIPLINARE (ex D.Lgs. 231/01 art.6, c.2, lett. e)**

### 10.1 Finalità del sistema disciplinare

PFSI considera essenziale il rispetto del Modello. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme adottate previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da PFSI ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di PFSI delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da PFSI in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di PFSI. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da PFSI, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

### 10.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, PFSI deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da PFSI al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore "Terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi", secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore "Terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi" prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di reati o irregolarità ai sensi dell'comma 2-bis e seguenti dell' art. 6 del d.lgs. 231/01 ("whistleblowing") che si rivelano infondate;
- violazione delle misure di tutela del segnalante di reati o irregolarità ai sensi dell'comma 2-bis e seguenti dell' art. 6 del d.lgs. 231/01 ("whistleblowing") per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale per le infrazioni più lievi;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione oraria;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento disciplinare per giustificato motivo oppure giusta causa.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello Organizzativo. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione semestrale le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

La società garantisce di non adoperare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di cui all'art. 6 comma 2 bis d.lgs. 231/01 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ovvero di sanzionare colui che viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Viene precisato che l'adozione di misure discriminatorie da parte della società nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis d.lgs. 231/01 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Ai sensi dell'art. 2 comma 2-quater d.lgs. 231/01 è previsto la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere della società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o ad demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### 10.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, PFSI provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

#### 10.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

#### 10.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

#### 10.6 Misure nei confronti dei Revisori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare.

#### 10.7 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di PFSI e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di PFSI o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli

stessi, che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di PFSI, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

#### 10.8 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di PFSI di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

## 11. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure interne ad esso connesse (ivi incluso il Codice Etico), affinché i soggetti responsabili delle diverse funzioni competenti apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.