

ARVAL SERVICE LEASE ITALIA S.p.A.



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE (A)

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio

PARTE SPECIALE (B)

Reati societari

PARTE SPECIALE (C)

Reati contro la Fede Pubblica

PARTE SPECIALE (D)

Reati finanziari

PARTE SPECIALE (E)

Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico

PARTE SPECIALE (F)

Reati contro la personalità individuale, contro la vita e contro l'incolumità individuale

PARTE SPECIALE (G)

Reati transnazionali

PARTE SPECIALE (H)

Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

PARTE SPECIALE (I)

Ricettazione, Riciclaggio, Autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

PARTE SPECIALE (L)

I Reati informatici

PARTE SPECIALE (M)

Reati in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE (N)

I Delitti di criminalità organizzata

PARTE SPECIALE (O)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE (P)

Delitti contro l'Industria ed il Commercio

PARTE SPECIALE (Q)

I Reati contro l'ambiente

PARTE SPECIALE (R)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

DEFINIZIONI

- “**Arval**” o “**Società**”: Arval Service Lease Italia S.p.A.;
- “**Attività Sensibile**”: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- “**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Arval;
- “**Codice Etico**” o “**Codice**”: codice etico adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;
- “**Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas**” o “**Codice di Condotta di Gruppo**”: codice di condotta del Gruppo BNP Paribas, adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;
- “**Codice di Comportamento antitrust**”: regole di comportamento in materia di diritto alla concorrenza leale adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;
- “**Consulente/i**”: chi agisce in favore o in nome e/o per conto di Arval sulla base di un mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione;
- “**Dipendente**”: persona fisica che lavora per Arval nell’ambito di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato (compresi i dirigenti), parasubordinato o di somministrazione, stagisti di ogni ordine e grado e persona fisica proveniente da altre Società del Gruppo e distaccata presso Arval;
- “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni;
- “**Gruppo**”: Arval S.A. e le Società da essa controllate, inclusa Arval Service Lease Italia S.p.A.
- “**Intermediario**”: persona giuridica con cui la Società addiviene ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata atta a procacciare nuovi clienti di noleggio dietro il riconoscimento di apposita remunerazione al riguardo (Procacciatore d'affari, Partner, Agente, Dealer, Broker);
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria la prima volta in data 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate e relative integrazioni (ultima versione del Marzo 2014);
- “**Modello**” o “**Modello Organizzativo 231**”: il modello di organizzazione,

gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;

- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza nonché sull’aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da Arval;
- “**Organi Sociali**”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Arval;
- “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, intendendosi l’insieme di tutte le funzioni pubbliche (legislative, amministrative o giudiziarie) dello Stato o degli altri enti pubblici e qualunque soggetto (persona fisica o giuridica), anche privato e non necessariamente controllato da un organismo pubblico, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio;
- “**Partner**”: controparti contrattuali di Arval (ivi inclusi clienti e fornitori), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la Società concluda un’associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.);
- “**Reati**”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (ivi inclusi i reati che vi saranno eventualmente inclusi in futuro);
- “**Regole e Principi Generali**”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “**Soggetti apicali**”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- “**Soggetti subordinati**”: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Sommario

PARTE GENERALE	9
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, e la normativa rilevante.....	10
2. Le Linee Guida di Confindustria	19
2.1. Il modello di governance ed il sistema organizzativo di Arval	19
3. Modello, Codice Etico e Codice di Condotta di Gruppo	21
4. Il Modello Arval.....	22
4.1 La costruzione del Modello Arval	22
4.2 La funzione del Modello	24
4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	25
4.4 L'adozione del Modello Arval e sue successive modifiche	27
4.5 I destinatari del Modello	29
5. Le Attività Sensibili di Arval.....	29
6. L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV").....	31
6.1 Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza	31
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza.....	37
6.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....	41
6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	42
6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	45
7. La gestione delle risorse economiche e finanziarie – Controllo di gestione	45
8. Deleghe.....	46
9. La formazione del personale e la diffusione del Modello.....	47
9.1 Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza.....	47
9.2 Informazione ai Consulenti e ai <i>Partner</i>	48
10. La gestione del personale	48
10.1 Il sistema di remunerazione, valutazione e incentivazione del personale	48
10.2 Il sistema di debriefing del personale dimissionario	49
11. Sistema disciplinare	49
11.1 Soggetti sottoposti	50
11.2 Condotte sanzionabili	50
11.3 Criteri di applicazione delle sanzioni	51
11.4 Tipologia delle sanzioni: per i lavoratori dipendenti non dirigenti.....	51
11.4.1 Per il personale dipendente con qualifica dirigenziale ("Dirigenti").	53

11.4.2 Per gli Amministratori, i Sindaci, i membri dell'OdV ed i Direttori Generali nominati dal Consiglio di Amministrazione	53
11.4.3 Per le Società di Service e per gli altri soggetti terzi.....	54
11.4.4 Per le Società di Revisione.....	55
PARTE SPECIALE	56
1. Principi e regole generali di comportamento	57

PREMESSA

Dopo la prima adozione del Modello da parte della Società, avvenuta con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2003, si è più volte intervenuti per adeguare e aggiornare il Modello sia con riferimento agli sviluppi dell'attività aziendale, sia con riferimento all'evoluzione della normativa di riferimento che estende la responsabilità amministrativa dell'Ente a un numero via via crescente di ipotesi di reato.

L'ultima versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/03/2018.

Il presente aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2019.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 fu emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito¹.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità denominata come *“amministrativa”* degli enti - ma la cui natura può dirsi propriamente penale - per alcuni specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da:

- (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *“soggetti apicali”*);
- (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *“soggetti subordinati”*);

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava la società indenne da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se e in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o

¹ L'Italia, con il D. Lgs. n. 231/01, ha dato attuazione alla Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, che ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 Codice Penale).

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille ed il cui importo va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37) nonché la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, provvisoria (da tre mesi a due anni) o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi per un periodo che può andare da tre mesi a due anni, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le categorie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio:** malversazione a danno dello stato (art. 316-*bis* c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (art. 316-*ter* c.p.); concussione (art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione di un incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-*bis* c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.); frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).
- 2. Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (2621 *bis* c.c.); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. - art abrogato); impedito controllo

(art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 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.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.).

3. **Reati contro la fede pubblica:** falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); alterazione di monete (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.); parificazione delle carte di pubblico credito alle monete (art. 458 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 bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di marchi o 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.).
4. **Reati finanziari:** abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF e art. 187-*bis* TUF); manipolazione del mercato (art. 185 TUF e art. 187-*ter* TUF).
5. **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico:** tutti i delitti commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale, dalle leggi speciali o che comunque siano stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.
6. **Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro**

l'incolumità individuale: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); tratta di persone (art. 601 c.p.); acquisto e alienazioni di schiavi (art. 602 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-*quinqüies* c.p.); adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.); intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p., così come modificato dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199).

7. **Reati transnazionali:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.); traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.Lgs. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
8. **Delitti contro il patrimonio:** ricettazione (art. 648 c.p.); riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.); Autoriciclaggio (648 *ter* 1 c.p.).
9. **Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:** lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, co. 3, c.p.); omicidio colposo (art. 589 c.p.).
10. **Reati informatici:** accesso abusivo ad 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-*quinqüies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e

programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.) e danneggiamento di sistemi informatici o telematici (artt. 635-*quater* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.c.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.); falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

11. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 co. 1, lett. *a-bis*); reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 co. 3); abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* L. 633/1941 co. 1); riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* l. 633/1941 co. 2); abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. 633/1941); mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* L.

633/1941); Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* L. 633/1941).

12. **Delitti di criminalità organizzata:** associazione per delinquere (art. 416 c.p. comprensivo della modifica apportata dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale), ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata (art. 416, co. 6, c.p.): i) alla riduzione o al mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.); ii) alla tratta di persone (art. 601 c.p.); iii) all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); iv) reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998; 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.); produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.) (vedi Legge 110/1975).
13. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).
14. **Delitti contro l'industria e il commercio:** turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

- 15. Reati ambientali:** uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.); superamento dei limiti negli scarichi idrici di sostanze inquinanti, specie se pericolose (art. 137 c.3/5 D.Lgs. 152/06); scarico non autorizzato di sostanze pericolose in fogna o in corpi idrici superficiali (art. 137 c.2/5 D.lgs. 152/06); scarico di sostanze vietate dalle navi e dagli aerei in mare (art. 137 c.13 D.Lgs. 152/06); attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 c.1 D.Lgs. 152/06); realizzazione di discarica non autorizzata, deposito temporaneo dei rifiuti sanitari nel luogo di produzione (art. 256 c.3 / 6 D.Lgs. 152/06); attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256 co. 5 D.Lgs. 152/06); omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257 c.1 D.Lgs. 152/06); infedele indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati analitici che accompagnano i rifiuti (Art. 258 c.4, D.Lgs. 152/06); traffico illecito di rifiuti (art. 259 co. 1 D.Lgs. 152/06); attività organizzate per il traffico di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/06); infedele indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati analitici che accompagnano il trasporto nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti SISTRI (art. 260-*bis* co. 6 D.Lgs. 152/06); omesso accompagnamento del rifiuto per mezzo della scheda SISTRI da parte del Trasportatore o accompagnamento con scheda fraudolentemente alterata (art. 260-*bis* co. 7/8 D.Lgs. 152/06); immissione in aria di inquinanti oltre i limiti di legge violando le prescrizioni di norma e di autorizzazione per le emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5 D.Lgs. 152/06); mancata cessazione nell'uso delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3, L. 549/93); inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, D.Lgs. 202/2007); inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, D.Lgs. 202/2007); commercio illecito di specie animali o vegetali in estinzione (artt. 1, 2, 3-*bis* e 6 L. 150/1992); Inquinamento ambientale (Art. 452 bis c.p.); Disastro ambientale (Art. 452 quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.); Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.); Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733 bis c.p.).
- 16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:** il D.Lgs. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) ha ampliato ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-

duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (Articolo 22, comma 12-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286). Successivamente, l’art. 30, comma 4 della riforma del Codice antimafia (DLgs 159/2011) ha modificato l’art. 25 duodecies come segue:

“1. In relazione alla commissione del delitto di cui all’articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00.

1-bis In relazione alla commissione dei delitti di cui all’articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, e successive modificazioni, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all’articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.”

I reati di cui al numero 12 e 13 erano precedentemente previsti nell’ambito dei reati transnazionali alla cui disciplina si rimanda. Con tale operazione il Legislatore - al fine di colmare un gap normativo - ha inteso estendere, anche all’ambito nazionale, la responsabilità della società per i medesimi reati prima sanzionati solo se commessi con condotte caratterizzate dall’elemento della transnazionalità.

L’articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede, tuttavia, che l’ente sia esonerato dalla responsabilità in questione qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli nonché di curarne l’aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I suddetti modelli organizzativi dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività della Società nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati (c.d. “mappatura dei rischi”);
- b) prevedere specifici protocolli - il cui elenco aggiornato viene qui allegato sub “A” quale parte integrante e sostanziale del Modello stesso - diretti

a programmare l'implementazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire. L'elenco sub "A" verrà aggiornato di tempo in tempo a cura della Funzione Compliance della Società, sottoposto a validazione del Direttore Generale o Amministratore Delegato per essere poi approvato a ratifica dal Consiglio di Amministrazione almeno una volta l'anno o, comunque, quando l'aggiornamento del Modello è sottoposto ad approvazione;

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tali modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti².

² Per la esimente dai reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l'art. 30 d.lgs. 81/2008 fornisce indicazioni specifiche circa i requisiti che il modello 231 deve possedere, sancendo, tra l'altro, che *"In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAAIL 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 di cui al presente articolo."*

2. Le Linee Guida di Confindustria

A tale proposito, Confindustria ha predisposto proprie Linee Guida (approvate il 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate di cui l'ultima versione, approvata dal Ministero di Giustizia, del marzo 2014) che, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto, costituiscono il codice di comportamento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal D. Lgs. 231/2001 - degli enti aderenti a Confindustria.

Essendo Arval membro di Confindustria, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.1. Il modello di governance ed il sistema organizzativo di Arval

La Società ha adottato il sistema di governance "tradizionale", strutturato con un Consiglio di Amministrazione, che prevede la nomina di un Amministratore Delegato e/o di un Direttore Generale a cui vengono conferiti idonei poteri operativi e di rappresentanza, e un Collegio Sindacale.

Il sistema tradizionale di amministrazione e di controllo è basato sulla distinzione tra un organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) e un organo di controllo (Collegio Sindacale).

L'organo di controllo è tenuto al controllo sulla gestione, che consiste nella verifica dell'osservanza dei principi di corretta amministrazione da parte degli Amministratori.

Il controllo contabile viene svolto altresì dalla società di revisione contabile, in merito alla regolarità delle scritture e dei documenti attinenti la registrazione e la documentazione delle operazioni di gestione.

L'incarico deve essere conferito ad una società di revisione, iscritta nel Registro tenuto dal Ministero della giustizia.

Le riunioni del Collegio Sindacale devono avvenire almeno ogni 90 giorni e le deliberazioni devono essere prese a maggioranza assoluta dei presenti.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale attuale è così articolata:

- Direttore Generale
- Direzione Generale New Business Development
- Segretariato Generale nel cui ambito è compresa anche la Direzione Human Resources e nella cui sfera di responsabilità sono comprese le attività della Salute e Sicurezza sul lavoro, di Rischi Operativi e Controllo Permanente di 1° livello nonché le attività operative di Know Your Customer e Know Your Intermediaries
- Direzione Finance
- Direzione Business Engineering & Organization - B.E.& O.
- Direzione Sales
- Direzione Generale SME Solutions
- Direzione Industriale, che comprende le Direzioni Vehicles & Logistics, Service Delivery e Network
- Direzione Remarketing

Pur non essendo Direzioni in senso stretto, assumono rilevanza le seguenti funzioni:

- Ufficio Legale (nell'ambito della Direzione Finance), con dipendenza gerarchica diretta dall'omologa funzione presso la Capogruppo Arval SA (Corporate), e con dipendenza funzionale dal CFO, con compiti di presidio legale
- Risk Management (Chief Risk Officer), con dipendenza gerarchica dall'omologa funzione presso la Capogruppo Arval SA (Corporate), e con dipendenza funzionale dal Direttore Generale, con compiti di presidio del rischio e, tramite il Risk ORC, di controllo Permanente di 2° livello sui rischi (operativi e non solo)
- Funzione Compliance, con dipendenza gerarchica diretta dall'omologa Funzione di Compliance della Capogruppo Arval SA (Corporate), con compiti di presidio di conformità e di conseguente Controllo Permanente di 2° livello
- Funzione Digital (nell'ambito della Direzione Business Engineering & Organization e da cui dipende, tra gli altri, la Funzione IT)
- Funzione Communication & CSR che, pur all'interno della Direzione B.E.& O., per le relative attività è in staff al Direttore Generale.

L'attività di presidio di 1° livello dei rischi operativi a livello aziendale è demandata ad un'apposita funzione (PC&OR - Permanent Control & Operational Risk) presso il Segretariato Generale mentre l'attività di presidio di 2° livello è demandata alla Funzione Risk ORC in staff al Chief Risk Officer.

La predetta Funzione PC&OR collabora con la Funzione Risk ORC al fine di redigere - almeno annualmente - un piano dei controlli operativi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione.

3. Modello, Codice Etico e Codice di Condotta di Gruppo

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, avente finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001, sono coerenti con quelle del Codice Etico di Arval e del Codice di Condotta di Gruppo che, pur essendo documenti distinti dal Modello, sono comunque ad esso correlati in quanto parte integrante e sostanziale del sistema di prevenzione di cui Arval si è dotata e che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti per tutti i Destinatari, anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico e il Codice di Condotta di Gruppo hanno lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che Arval - in linea con i principi e i valori fondamentali del Gruppo - riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D. Lgs. 231/2001.

4. Il Modello Arval

4.1 La costruzione del Modello Arval

Arval ha avviato, successivamente all’emanazione del D.Lgs. 231/2001, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all’art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello, così come ogni successivo aggiornamento, è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida e alle politiche di Gruppo.

Sebbene l’adozione del presente Modello costituisca una “facoltà” dell’ente e non un obbligo, Arval ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per rafforzare la sua Corporate Governance, cogliendo al contempo l’occasione dell’attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione “attiva” dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello. Si evidenzia che i risultati ottenuti al termine di ognuna delle fasi sotto specificate, sono stati condivisi con le strutture aziendali interessate.

- 1) Identificazione dei processi o delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i soggetti-chiave nell’ambito della struttura aziendale ed esame della documentazione aziendale.
- 2) Autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno atto a mitigare tali rischi.
- 3) Identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

- 4) Analisi del sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.
- 5) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una “PARTE GENERALE” e da una “PARTE SPECIALE”; quest’ultima reca i principi e le regole generali ai quali i Destinatari devono conformare la condotta della propria attività.

Sono inoltre, predisposte singole “PARTI SPECIALI” appositamente dedicate alle diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

La prima Parte Speciale (PARTE SPECIALE A) è denominata “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (PARTE SPECIALE B) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (PARTE SPECIALE C) è denominata “Reati contro la fede pubblica” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001 così come modificato, in ultimo, dal D.Lgs. n. 125/2016 del 21/6/2016.

La quarta Parte Speciale (PARTE SPECIALE D) è denominata “Reati Finanziari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001.

La quinta Parte Speciale (PARTE SPECIALE E) è denominata “Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell’ordine democratico” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001.

La sesta Parte Speciale (PARTE SPECIALE F) è denominata “Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l’incolumità individuale” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-quater.1 e dall’art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/01.

La settima Parte Speciale (PARTE SPECIALE G) è denominata “Reati transnazionali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dalla Legge 146/2006, entrata in vigore in data 12 aprile 2006.

La ottava Parte Speciale (PARTE SPECIALE H) è denominata “Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-

septies del D. Lgs. 231/2001.

La nona Parte Speciale (PARTE SPECIALE I) è denominata “Ricettazione, Riciclaggio, Autoriciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001.

La decima Parte Speciale (PARTE SPECIALE L) è denominata “Reati Informatici” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001.

La undicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE M) è denominata “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001.

La dodicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE N) è denominata “Delitti di criminalità organizzata” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

La tredicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE O) è denominata “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001.

La quattordicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE P) è denominata “Delitti contro l’Industria ed il Commercio” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/01.

La quindicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE Q) è denominata “Reati ambientali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01.

La sedicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE R) è denominata “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001.

4.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo potrà consentire ad Arval di richiedere l’esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso Decreto, lo

stesso sistema di Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del Reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Arval anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad Arval di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Codice di Condotta di Gruppo e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che non conformi alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in Arval, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente § 4.2 e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo interno in essere presso Arval.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, Arval ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di Corporate Governance adottati, anche in via di fatto, da Arval;
- 2) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo, ed il sistema di controllo della gestione;
- 3) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting del Gruppo;
- 4) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati da Arval;
- 5) il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- 6) il documento (della Direzione Generale / del Consiglio di Amministrazione) di valutazione dei rischi ex art. 17 e 28 D.Lgs. 81/2008;
- 7) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- ⇒ le Linee Guida di Confindustria, fonte di ispirazione nella predisposizione della mappatura delle **Attività Sensibili** di Arval;
- ⇒ l'OHSAS 18001 per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL);
- ⇒ i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (c.d. OdV), interno ad Arval, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'OdV di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

⇒ infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è maggior probabilità - da un punto di vista teorico - di commissione dei Reati ed un maggior valore/rilevanza delle Attività Sensibili.

4.4 L'adozione del Modello Arval e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Arval, in conformità alle sue politiche aziendali, si è dotata, sin dal dicembre 2003 (delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2003), di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 nonché di un Organismo di Vigilanza conformi alle previsioni dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'"organo dirigente" - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 - anche le successive modifiche e integrazioni dello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione che dovrà procedere all'approvazione dello stesso previo parere favorevole dell'OdV.

In particolare, il Modello dovrà essere tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, anche su proposta dell'OdV, in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare le regole e le norme comportamentali.

Sono di seguito descritti gli eventi a fronte dei quali risulta necessario procedere a un aggiornamento del Modello:

- modifiche legislative e introduzione di nuovi reati all'interno del Decreto;
- cambiamenti negli orientamenti giurisprudenziali;
- cambiamenti nelle *policies* e/o procedure della Società; in tal caso si procederà all'aggiornamento dell'Allegato "A" come previsto in precedenza al capitolo § 1;
- modifiche nella struttura organizzativa della Società (intese come cambiamenti nelle attività svolte e/o nei ruoli e nelle responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi aziendali);
- violazioni o elusione delle prescrizioni contenute nel Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalle funzioni competenti, o eventualmente da qualsiasi funzione ne venga a conoscenza, in merito alle modifiche e ai cambiamenti sopra citati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni competenti. L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la relativa parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento del citato

Allegato ed ha facoltà di esprimere il proprio parere al riguardo.

Il Consiglio di Amministrazione di Arval provvederà ad attivare le risorse necessarie, anche esterne alla Società, al fine di procedere all'eventuale aggiornamento del Modello.

4.5 I destinatari del Modello

Il Modello di Arval si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (Organi Sociali e loro componenti, OdV, Dirigenti);
- ai Dipendenti della Società;
- a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o in favore o in nome e/o per conto della stessa o collaborino con essa (Consulenti e *Partner*).

Tali categorie di soggetti rappresentano nel loro complesso i "Destinatari" dei principi generali e delle regole di cui al presente Modello.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne i principi e gli elementi ispiratori e a non porre in essere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi generali e dei contenuti espressi nel Modello.

5. Le Attività Sensibili di Arval

Dall'analisi dei rischi condotta da Arval ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che le Attività Sensibili - allo stato - riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;
- b) i reati societari;
- c) i reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;

- d) i reati transnazionali;
- e) i reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- f) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- g) i reati informatici;
- h) i delitti contro l'industria e il commercio;
- i) i reati ambientali;
- l) l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il rischio relativo alla commissione dei reati contro la fede pubblica, dei reati finanziari, dei reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l'incolumità individuale, dei delitti di contraffazione e alterazione di marchi o segni distintivi nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi nonché dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di Arval le Attività Sensibili risultano principalmente le seguenti:

- a) nei rapporti con la P.A.

- O M I S S I S -

- b) Reati societari

- O M I S S I S -

- c) Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico

- O M I S S I S -

- d) Reati transnazionali

- O M I S S I S -

- e) Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- O M I S S I S -

- f) Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- O M I S S I S -

- g) Reati informatici

- O M I S S I S -

- h) Delitti contro l'industria e il commercio

- O M I S S I S -

- i) Reati ambientali

- O M I S S I S -

- l) L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- O M I S S I S -

6. L'Organismo interno di Vigilanza ("OdV")

6.1 Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla Società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b).

Le Linee Guida e la Relazione di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia;
- (ii) indipendenza;
- (iii) professionalità;

(iv) continuità di azione.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di OdV, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva” e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);

o, ancora,

- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a *posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l’individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l’individuazione di frodi.

Quanto all’autonomia e all’indipendenza, è evidente che tali requisiti comportano:

- (i) l’inserimento dell’OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale ovvero la nomina di un organismo di controllo composto da risorse interne ed esterne alla società, al quale partecipino uno o più amministratori non esecutivi;
- (ii) l’assenza, in capo all’OdV, di compiti operativi che - rendendolo

partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono, inoltre, che i membri dell'OdV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. In tal senso, i componenti di tale organo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale (es. essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di Arval), né essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi altra situazione, palese o potenziale, che possa generare una carenza di indipendenza od un conflitto di interessi.

Il componente dell'Organismo che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse o di carenza di indipendenza con l'oggetto della decisione/delibera, deve darne preventiva e tempestiva comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative. Di tale situazione deve essere data informazione nel verbale di riunione.

Alla luce delle considerazioni che precedono e avuto riguardo agli elementi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione ritiene che, con specifico riferimento ad Arval, sia coerente con le indicazioni normative in materia e con le Linee Guida, la nomina di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, collocato in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione, e in grado di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Si specifica che con riferimento all'attività di tipo ispettivo che la vigilanza sul Modello comporta (c.d. *compliance* e *fraud auditing*), deve appunto essere garantita una linea di riporto diretta verso il Consiglio di Amministrazione.

Rispetto ad altre funzioni, astrattamente individuabili al fine di svolgere i compiti di vigilanza in questione - e segnatamente quelle riconducibili alla Direzione Human Resources ovvero all'Ufficio Legale - sono state segnalate diverse controindicazioni: la necessità di verificare la presenza delle competenze specialistiche necessarie, nonché - sotto il profilo dell'autonomia - la mancanza di reale indipendenza rispetto ai soggetti in posizione apicale e - sotto il diverso profilo dell'efficienza operativa - il rischio che possa venire a mancare la continuità e l'efficacia dell'attività di vigilanza, la quale rischia di essere episodica e limitata ad aspetti settoriali della vita aziendale (Circolare Assonime cit., 10).

Tuttavia, la giurisprudenza sino ad ora edita propende fermamente,

soprattutto per realtà dimensionalmente medio-grandi come Arval, per la composizione plurisoggettiva dell'OdV e ciò per due ragioni:

- da un lato, la collegialità può meglio garantire quella autonomia che è requisito imprescindibile dell'OdV;
- dall'altro lato, essa può assicurare una dialettica interna, presupposto distintivo per decisioni meditate e consapevoli.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Arval e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il Consiglio di Amministrazione di Arval provvede alla nomina dell'OdV a composizione collegiale, composto da 5 (cinque) membri effettivi, e precisamente:

- O M I S S I S -

Si è inoltre deciso di prevedere un membro supplente per casi c.d. 'di necessità ed urgenza'; un membro, cioè, la cui funzione è quella di subentrare, automaticamente e per il solo periodo strettamente necessario ad una nuova nomina, al membro effettivo che improvvisamente abbia cessato, sia decaduto dalla carica o abbia esercitato il diritto di recesso; e ciò al fine di garantire, anche di fronte a situazioni contingenti, la continuità della funzione di vigilanza dell'OdV.

- O M I S S I S -

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione in carica per una durata pari a quella del Consiglio di Amministrazione stesso.

Prima di procedere con l'atto della nomina o della riconferma dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione motiva il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui sopra, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità descritte nel seguito. Il verbale della seduta del Consiglio di Amministrazione dovrà riportare adeguata informativa in merito.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio dei Soggetti Apicali e delle altre funzioni aziendali interne sia di

soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Si ritiene, poi, che un organismo a composizione mista possa garantire al meglio il rispetto di tutti i requisiti dettati dalla normativa in questione; in particolare, la presenza di almeno un componente esterno di comprovata esperienza e professionalità, per definizione non coinvolto in nessuna attività operativa dell'Azienda ed estraneo alla logica ed alle eventuali pressioni dell'organo societario, è generalmente in grado di assicurare in modo soddisfacente l'autonomia richiesta dal Decreto,

- O M I S S I S -

Quanto al potere di nomina e di revoca dell'OdV, già si è detto che quest'ultimo viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di Arval. Al fine di tutelare l'OdV dal rischio di una sua rimozione ingiustificata e allo scopo pertanto di garantirne la stabilità, l'eventuale revoca dei singoli componenti o addirittura dell'intero Organismo potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" dovrà intendersi:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento;
- b) la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero la condanna ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici e/o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) una grave infermità, che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d) le dimissioni o il licenziamento per motivi non attinenti l'esercizio della funzione di componente dell'OdV, ovvero l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- e) un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica ed imposti dal Modello o dal relativo Regolamento;

f) l'“omessa o insufficiente vigilanza” sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”; in questi casi, prima della sentenza di condanna o di patteggiamento, il Consiglio di Amministrazione può disporre - con l'approvazione del Collegio Sindacale - la sospensione, in via cautelare, dell'OdV, o di un suo singolo componente, cui l'omessa o insufficiente vigilanza di cui sopra risulti espressamente imputata.

In caso di decadenza o di sospensione dell'intero collegio dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente alla nomina di un nuovo OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

1. l'avvenuta condanna, con sentenza anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) per uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nell'ipotesi di cui al precedente punto 2., il Consiglio di Amministrazione può disporre - con l'approvazione del Collegio Sindacale - la sospensione del componente dell'OdV interessato dai relativi provvedimenti e la nomina di un componente (o nei casi più gravi, dell'intero OdV) *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale riguardo agli specifici e giustificati motivi e con un preavviso di 3 mesi.

In definitiva, il suddetto Organismo - così strutturato quanto a linee di riporto, nomina e revoca della stesso - è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto Organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Arval si può avvalere del supporto delle altre funzioni interne qualora necessario o opportuno. Mediante apposite comunicazioni organizzative interne sono stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, le risorse utilizzate, il ruolo e le responsabilità specifiche alle stesse conferite da parte dell'OdV.

L'OdV, inoltre, è stato dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Le risorse, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del budget annuale.

L'OdV svolge la propria attività sulla base di un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le modalità principali di esercizio della propria azione. Il regolamento, redatto ed approvato dallo stesso OdV, deve comunque contenere:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna (quali, ad esempio, convocazione e *quorum* deliberativi, verbalizzazione delle riunioni, periodicità, metodi e modalità delle attività ispettive proprie dell'OdV).

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari dello stesso;
- B. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di seguito elencati.

- Attuare le attività ispettive e i controlli pianificati.
- Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili.
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Arval, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati.
- Coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 11).
- Coordinarsi con il Direttore Human Resources e il Compliance Manager per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi a Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.
- Verificare con la Direzione Human Resources e la Funzione Compliance l'aggiornamento con continuità dello spazio nella Intranet della Società, contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo § 6.4).
- Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle

procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso alla documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Arval al rischio di commissione di uno dei Reati;
 - b) sui rapporti con i Consulenti e con i *Partner* che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili, nonché con la Società di revisione;
 - c) sulle operazioni straordinarie della Società. A tale proposito, si noti come, sebbene Arval sottoponga il bilancio a certificazione volontaria da parte di una Società di revisione, l'OdV dovrà comunque vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, anche con riferimento ai reati societari connessi alla redazione del bilancio di esercizio (ed in particolare per quanto riguarda il reato di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c.). I controlli dei revisori esterni, infatti, non rendono superflua l'azione dell'OdV ma, al contrario, si rende opportuno prevedere controlli specifici sull'operato del revisore, a salvaguardia, in particolare, del requisito dell'indipendenza del revisore stesso.
- Interpretare, in coordinamento con l'Ufficio Legale, la normativa rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e verificare l'adeguatezza del Modello stesso alle corrispondenti prescrizioni normative.
 - Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello.
 - Attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (ad esempio, con l'Ufficio Legale per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire Arval dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la Direzione Human Resources per l'applicazione di sanzioni disciplinari).
 - Indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti pratici dei Destinatari ed il Modello stesso), lo stesso OdV periodicamente effettua specifiche verifiche sulla capacità in astratto del Modello di prevenire i Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con il supporto di soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Arval in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza di Dipendenti ed Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa, con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare (cfr. successivo § 6.3).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine (oltre alla dettagliata disciplina della revoca dell'OdV, di cui al precedente § 6.1), il Consiglio di Amministrazione sarà adeguatamente informato dal Direttore Generale di ogni intervento organizzativo riguardante l'OdV e ne verificherà la coerenza con le politiche interne aziendali.

6.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV - che si dovrà riunire con cadenza almeno trimestrale - dovrà riferire in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV predispone:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, relativo alla propria attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al precedente § 6.2 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili).

Qualora l'OdV rilevi aspetti critici riferibili ad uno o più Responsabili di una qualsiasi delle altre funzioni aziendali, provvederà alla relativa segnalazione al Consiglio di Amministrazione.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) gli eventuali aspetti critici (e spunti per il miglioramento) emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni ad Arval, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. precedente § 6.2).

Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'OdV, laddove nell'esecuzione dell'incarico affidatogli, accerti l'esistenza di violazioni che comportano un rischio elevato per la Società, dovrà dare immediata informativa al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, affinché gli stessi possano prendere le decisioni ritenute più opportune per la tutela della Società.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la Funzione Compliance in ordine ai controlli sui processi sensibili e all'esito di tali controlli;
- con la Funzione Risk Management (Risk ORC) in ordine ai controlli di

competenza della medesima e all'esito degli stessi;

- con l'Ufficio Legale (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura delle Attività Sensibili, per definire il contenuto delle clausole contrattuali nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);
- con la Direzione Human Resources in ordine alla formazione erogata al personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Finance in ordine al controllo dei flussi finanziari.

6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie - Segnalazioni ex D. Lgs. 179/2017

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari o di chiunque ne venga a conoscenza in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Arval ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello, nonché con le previsioni del Decreto, del Codice etico e del Codice di Condotta di Gruppo;
- chiunque, a tutela dell'integrità di Arval e del Gruppo, intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Decreto, del Modello, del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Gruppo ovvero una condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve inviare una segnalazione circostanziata al «Referente aziendale Whistleblowing» attraverso la seguente casella di posta elettronica a ciò dedicata ai sensi dell'art. 6 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. n. 179 del 30/11/2017:
 - ARVIAAllertaetico231@arval.itIn alternativa, la segnalazione può essere fatta anche tramite la compilazione di apposito modulo elettronico disponibile sulla pagina intranet appositamente dedicata - HOME \ ARVAL ITALIA \ COMPLIANCE\D.Lgs. 231/2001 - ovvero tramite una comunicazione

scritta al seguente indirizzo di posta: Organismo di Vigilanza 231 c/o Arval Service Lease Italia S.p.A., Centro Direzionale Milanofiori, Strada 4, Palazzo A2, 20090 Assago (MI), all'attenzione del Referente *Whistleblowing*, cioè il Responsabile della Funzione Compliance;

- nella comunicazione tramite e-mail o lettera, deve essere chiaramente indicata la dicitura “STRETTAMENTE CONFIDENZIALE”, al fine di garantire la massima riservatezza;
- il contenuto della segnalazione - soprattutto se anonima - dovrà essere preciso e circostanziato tale da dare la possibilità di identificare fatti, comportamenti posti in essere e persone coinvolte nella violazione o presunta violazione di previsioni di D.Lgs. 231/2001, Modello, Codice Etico e/o Codice di Condotta di Gruppo;
- al Referente *Whistleblowing* deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente i fatti segnalati per le prime valutazioni di competenza;
- al fine di agevolare l'analisi e di ascoltare l'autore della segnalazione, è preferibile che la stessa venga fatta in modo non anonimo; tuttavia, qualora si avverta disagio, le segnalazioni possono essere indirizzate anche in modo anonimo, purché formalizzate nei modi e nei contenuti sopra esposti; in tal senso, non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute una volta che il Referente *Whistleblowing* le avrà ritenute accoglibili a seguito della sua prima valutazione (“initial review”); gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 11 (Sistema Disciplinare);
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- nel caso di segnalazioni non veritiere effettuate in mala fede che risultassero diffamatorie o vessatorie nei confronti di altri soggetti, l'autore di tali segnalazioni potrà incorrere in una sanzione disciplinare come previsto dalle norme vigenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, dal Diritto del Lavoro,

dalle leggi vigenti e dal Sistema Disciplinare, per la cui definizione si rimanda al capitolo 11 (Sistema Disciplinare).

Per una migliore e più approfondita visione delle modalità di attivazione e funzionamento del dispositivo di “allerta etico o whistleblowing”, si rimanda all’apposita Procedura di cui all’Allegato “A” al presente Modello.

Fermo restando quanto fin qui disposto in merito ad eventuali e singole segnalazioni, la Società predispone flussi informativi periodici da inviare all’OdV utilizzando l’apposita casella postale all’uopo predisposta (organismodivigilanza231@arval.it), da parte delle diverse Funzioni aziendali secondo tempi, contenuti e modalità definite all’interno di apposita Procedura, allo scopo di consentirne la presa visione e l’analisi da parte dell’OdV stesso. Alcuni dei principali flussi, a titolo esemplificativo, sono:

- Report di verifiche effettuate dalla funzione audit di gruppo ove aventi impatto ex D.Lgs. 231/2001;
- Elenco infortuni che comportino prognosi > ai 40 giorni o per omicidio colposo (esclusi gli infortuni *in itinere*);
- Report dei risultati delle attività di controllo in ambito processi/aree in ambito D.Lgs. 231/2001;
- Report delle gare pubbliche cui la Società ha partecipato con indicazione del relativo esito;
- Report su acquisti e consulenze avvenuti tramite trattativa diretta;
- Risultanze delle verifiche di controllo nell’ambito del processo di redazione del bilancio.

Devono, inoltre, essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all’OdV - sempre per il tramite della casella di posta elettronica di cui sopra (organismodivigilanza231@arval.it) - informazioni estemporanee e ad evento concernenti a titolo di esempio:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database è consentito - oltre che ai membri dell'OdV - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, inoltre, dovrà predisporre un apposito Libro delle Adunanze, nel quale raccogliere tutti i verbali relativi alle sue sedute, i quali andranno registrati in ordine cronologico.

7. La gestione delle risorse economiche e finanziarie - Controllo di gestione

Il Controllo di Gestione di Arval permette di verificare, attraverso opportuni report di analisi, la situazione delle spese ed eventuali rischi connessi al raggiungimento dei target (economici e di volumi commerciali) definiti in sede di pianificazione.

Questa funzione ha l'obiettivo di:

- definire in maniera chiara le risorse economiche a disposizione delle singole Direzioni / Divisioni Aziendali - **O M I S S I S** - . Oltre le risorse economiche vengono fissati e condivisi con la struttura commerciale (Direzione Sales) i volumi di vendita che costituiscono la base per definire il livello di spesa adeguata per raggiungere una certa economicità/obiettivo.

Tale processo prevede il coinvolgimento dei vari *owner* con cui si condividono gli obiettivi e che ne garantiscono il raggiungimento e/o l'aggiornamento con le opportune spiegazioni/dettagli.

- Rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito - **O M I S S I S** -, analizzarne le cause e riferire i risultati agli appropriati livelli gerarchici/owners per gli opportuni interventi di adeguamento (misure correttive), al fine di poter raggiungere o riadeguare gli obiettivi dell'anno.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati

consuntivi - **O M I S S I S** -, attraverso report di analisi, agli appropriati livelli gerarchici, permette il raggiungimento degli obiettivi programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio o rivisti nei vari forecast infrannuali.

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (in entrata e in uscita) di Arval sono, comunque, fondati sui seguenti elementi:

1. una procedura che definisce i principi generali del processo di conferimento dei poteri di firma e regola le modalità di richiesta, aggiornamento, revoca ed utilizzo dei poteri di firma;
2. un insieme di procedure che regolano il ciclo finanziario attivo e passivo;
3. un'organizzazione aziendale fondata sul principio della separazione dei compiti (*segregation of duties*);
4. un processo di budget per il presidio degli investimenti e dei costi, fondato su specifici meccanismi di autorizzazione e di controllo.

La Direzione Finance monitora le procedure di trasparenza e di controllo nella formazione di provviste economiche e finanziarie e nei meccanismi di pagamento, onde impedire in ogni modo la creazione di c.d. "fondi occulti". L'OdV può richiedere integrazioni e modifiche ai suddetti elementi ove ne ravvisasse la necessità o l'opportunità.

8. Deleghe

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Arval è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati nei limiti dello Statuto della Società e delle norme di legge, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale hanno facoltà di sub-delega nei limiti, ovviamente, dei poteri a loro conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale, conformemente alle previsioni dello Statuto della Società, riferiscono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale trimestralmente circa l'esercizio dei poteri, di carattere generale, loro conferiti (nonché sui poteri, a loro volta, eventualmente conferiti a terzi).

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società

risultano sempre individuati. Essi sono 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. I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

9. La formazione del personale e la diffusione del Modello

9.1 Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi Sociali e Organismo di Vigilanza

Arval garantisce una corretta conoscenza del Decreto, del Modello, del Codice Etico, del Codice di Condotta di Gruppo e degli obblighi comportamentali da essi previsti sia al personale già presente in azienda, sia a quello da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle Attività Sensibili ed al ruolo (manager, dirigenti, esecutivi) svolto nell'attività aziendale.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Direttore Human Resources e con il Responsabile della Funzione Compliance nonché delle altre Direzioni/Divisioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Ogni aggiornamento del presente Modello e relativo allegato sub "A", del Codice Etico, del Codice di Condotta di Gruppo e/o delle procedure richiamate nel Modello (c.d. "protocolli") è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'aggiornamento stesso attraverso la newsletter interna dei Dipendenti di Arval ("@arval"), inviata a tutti i Dipendenti con cadenza settimanale.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il Modello è, altresì, pubblicato integralmente, unitamente al relativo allegato sub "A" (elenco dei "protocolli" applicabili), alle procedure (o "protocolli") nella loro versione integrale, al Codice Etico e al Codice di Condotta di Gruppo, sulla Intranet aziendale (Echo'Net), accessibile a tutti i Dipendenti, nonché nella sola Parte Generale sul sito web aziendale (www.arval.it). Sul sito Internet sono disponibili anche una copia del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo adottati dalla Società è obbligatoria per Dipendenti, Organi Sociali e OdV, e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, Arval s'impegna a dare un adeguato livello di informazione e formazione al proprio personale, sia attraverso l'erogazione di attività formative in aula, anche con l'ausilio di consulenti e professionisti esterni, destinata a ruoli particolarmente sensibili, sia attraverso moduli di e-learning (*on-line*), destinati a tutta la popolazione aziendale indistintamente, con obbligo di frequenza e fruizione. Entrambe le modalità di erogazione formativa si concludono con idonei test atti a certificarne sia l'effettiva fruizione, sia la piena comprensione del suo contenuto. La fruizione della formazione per i relativi destinatari è obbligatoria ed è tracciata informaticamente (per l'*e-learning*) o con firme di presenza e di avvenuta fruizione (per la formazione in aula).

9.2 Informazione ai Consulenti e ai *Partner*

Consulenti e Partner sono informati dell'adozione del Modello da parte di Arval. Essi, attraverso la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale, devono dichiarare di averne preso visione e di impegnarsi ad eseguire le proprie prestazioni conformando il proprio comportamento alle prescrizioni del Decreto e ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico, dal Codice di Condotta di Gruppo e dal Modello di Arval. L'inosservanza di detta clausola costituisce motivo di risoluzione del rapporto con Arval, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

10. La gestione del personale

10.1 Il sistema di remunerazione, valutazione e incentivazione del personale

Arval garantisce che le politiche di remunerazione, valutazione e incentivazione adottate siano in linea con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, nonché con una politica di sana e prudente gestione del rischio e con la situazione economico-patrimoniale della Società.

I principi e le regole di condotta nella definizione, assegnazione e

valutazione degli obiettivi individuali sono trattate all'interno del Codice Etico, diffuso ai relativi Destinatari mediante ogni strumento utile allo scopo (sito Intranet, sito Internet, clausole contrattuali *ad hoc*, note informative, ecc.).

Il grado di formazione raggiunto in ambito D.Lgs. 231/2001, l'osservanza di leggi e regolamenti, sia interni che esterni alla Società, l'allineamento alla *mission* e ai valori della Società, l'eventuale violazione di principi di condotta inclusi nel *corpus* normativo applicabile sono aspetti tenuti in debito conto nel processo di remunerazione, valutazione ed incentivazione delle risorse.

10.2 Il sistema di debriefing del personale dimissionario

In fase di *debriefing* del personale dimissionario, devono essere individuate e adeguatamente tracciate le motivazioni alla base della scelta del dipendente tramite apposita intervista, all'interno della quale devono essere previste specifiche domande relative agli aspetti etico-comportamentali.

11. Sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni - la cui disciplina è contenuta in apposita Procedura - è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 11.4.2, e fermo restando che l'effettività del sistema sanzionatorio è anch'essa oggetto di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto al precedente punto 6.2., l'accertamento delle violazioni del Modello e l'irrogazione delle relative sanzioni sono di competenza delle funzioni aziendali preposte all'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Resta fermo, in questi casi, l'obbligo, da

parte della funzione aziendale competente, di dare comunicazione all'OdV dell'avvio dei procedimenti disciplinari secondo le modalità e le tempistiche stabilite in apposita procedura.

11.1 Soggetti sottoposti

Sono sottoposti al sistema disciplinare di cui al presente Modello, o al regime sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, rispettivamente i Destinatari dello stesso e tutti coloro i quali, per attività inerenti ad una o più aree di rischio, intrattengono con Arval un rapporto contrattuale, comunque denominato, di rappresentanza, di collaborazione o di consulenza.

11.2 Condotte sanzionabili

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti meritevoli di sanzione sono così classificati:

- inosservanza degli ordini impartiti dall'azienda e finalizzati al rispetto delle procedure previste dal Modello ed al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nelle procedure del Modello o nel Codice Etico o nel Codice di Condotta di Gruppo;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia fra l'autore e Arval;
- inosservanza di ordini o di prescrizioni, tale da provocare, oltre ad una compromissione del rapporto fiduciario fra l'autore e Arval, anche un grave nocumento alla stessa, e comunque tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni sopra citati perpetrati attraverso condotte omissive e in eventuale concorso con altri;
- inosservanza delle misure di tutela del segnalante (whistleblower) e del suo diritto alla protezione della propria identità nell'ambito del dispositivo di "allerta etico o whistleblowing";
- segnalazione al dispositivo di "allerta etico o whistleblowing" con dolo o colpa grave di fatti che si rivelano infondati.

Le modalità di accertamento delle inosservanze del solo Codice Etico di Arval e di irrogazione delle relative sanzioni restano disciplinate dal

medesimo Codice Etico.

11.3 Criteri di applicazione delle sanzioni

In presenza di una delle condotte descritte al punto precedente, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno determinati in misura proporzionale all'entità dell'infrazione, ed in particolare in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento psicologico (dolo o colpa);
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- *curriculum* professionale dell'autore dell'infrazione, con particolare riferimento a eventuali, precedenti infrazioni dello stesso tipo.

La gravità della violazione sarà a sua volta valutata sulla base dei seguenti criteri:

- tipo ed entità del danno o del pregiudizio cagionato all'ente o ai suoi dipendenti;
- intensità del dolo o grado della colpa;
- circostanze di tempo e di luogo dell'avvenuta infrazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punibili con sanzioni diverse, e sempre che la gravità complessiva dei fatti non lo renda irragionevole, potrà applicarsi la sola sanzione prevista per l'infrazione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e proporzionalità.

11.4 Tipologia delle sanzioni: per i lavoratori dipendenti non dirigenti

Le condotte sanzionabili di cui al punto 11.2 che precede tenute dai lavoratori dipendenti in posizione non dirigenziale sono definiti come illeciti disciplinari.

Relativamente alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, Arval fa riferimento a quelle previste dal Contratto

Collettivo Nazionale di Lavoro Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi (d'ora innanzi per brevità "CCNL") da applicarsi nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali.

Gli illeciti disciplinari potranno dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione dei seguenti provvedimenti stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- biasimo inflitto verbalmente per mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- la multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL vigente;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare senza preavviso.

Unitamente a tali sanzioni potrà essere disposta anche l'eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

Fermi restando i criteri descritti nel precedente punto 11.3 ai fini dell'applicazione delle sanzioni, fermo quanto previsto dal CCNL applicato, saranno tenute in considerazione anche le seguenti circostanze:

- se l'inosservanza è caratterizzata da occasionalità, assenza di danno o pregiudizio per Arval e da colpa lieve, la sanzione non può essere più grave del **biasimo inflitto verbalmente**;
- se l'autore è recidivo, la sanzione non può essere inferiore al **biasimo inflitto per iscritto**;
- nel caso di comportamento doloso e con pregiudizio dell'ente, la sanzione non può essere inferiore alla **sospensione dal servizio e dal trattamento economico nella misura non eccedente l'importo delle 4 ore della normale retribuzione**;
- laddove l'infrazione sia sorretta da dolo ed il pregiudizio per l'ente sia di rilevante entità, la sanzione non può essere inferiore al **licenziamento disciplinare**.

Il sistema disciplinare sarà costantemente monitorato dall'Organismo di

Vigilanza e dai competenti organi di Arval in conformità alle norme di legge e contrattuali collettive in vigore.

11.4.1 Per il personale dipendente con qualifica dirigenziale (“Dirigenti”).

In caso di (a) violazione, da parte dei Dirigenti, del Modello o del Codice Etico, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, tali violazioni e le relative misure di natura contrattuale saranno valutate, coerentemente con quanto già descritto nel paragrafo precedente, e alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti di Aziende del Terziario. L’Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione alla funzione aziendale competente per l’applicazione delle sanzioni disciplinari ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente o, eventualmente, dell’amministratore espressamente delegato dal Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Unitamente alle sanzioni applicabili potrà essere disposta anche l’eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

11.4.2 Per gli Amministratori, i Sindaci, i membri dell’OdV ed i Direttori Generali nominati dal Consiglio di Amministrazione

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più degli Amministratori, i Sindaci ed i Direttori Generali - non dirigenti - nominati dal Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale mediante relazione scritta per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell’ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, ivi incluso il Presidente, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Arval o, eventualmente, l’amministratore espressamente delegato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà procedere alla convocazione dell’Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nei casi più gravi di violazione da parte dei membri del Collegio Sindacale, ovvero qualora la violazione sia tale da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all’Assemblea l’adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste

dalla legge.

La revoca del mandato o l'archiviazione del relativo procedimento spettano al Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi, descritta nel paragrafo 6.1.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di Arval di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

11.4.3 Per le Società di Service e per gli altri soggetti terzi

Ogni violazione del Modello o del Codice Etico da parte delle Società di Service ovvero da parte di altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari (Consulenti e *Partner*), potrà costituire, qualunque sia il rapporto che lega questi soggetti alla Società, inadempimento delle obbligazioni assunte in sede contrattuale. A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

1. diano atto della conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi;
2. richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e ad operare in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello;
3. disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola (ad esempio, penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. c.c. o, nei casi più gravi, risoluzione del contratto); ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico, nonché l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni suddette.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di

applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Ogni violazione del Decreto, del Modello o del Codice Etico da parte del personale distaccato/comandato da altre entità al di fuori del Gruppo deve essere comunicata all'Azienda distaccante perché quest'ultima adotti gli opportuni provvedimenti disciplinari. Nelle more, deve comunque essere disposto l'allontanamento del distaccato/comandato, con contestuale messa a disposizione dello stesso.

11.4.4 Per le Società di Revisione

Qualora l'inosservanza del Decreto, del Modello o del Codice Etico sia imputabile ad una Società di revisione, le sanzioni a quest'ultima applicabili rimangono quelle previste al punto precedente per le società di service. La competenza ad applicare dette sanzioni spetta all'Assemblea dei Soci. Qualora la sanzione massima da applicare sia quella della revoca per giusta causa, dovrà essere seguito l'iter procedimentale previsto all'art. 2409-*quater*, co. 3 del Codice Civile che, prevede l'approvazione di suddetta deliberazione da parte del Tribunale previa escussione dell'interessato.

E' fatta salva la esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE

1. Principi e regole generali di comportamento

Oltre alle specifiche regole di comportamento che verranno individuate nelle singole Parti Speciali appositamente dedicate a ciascuna categoria di reati, i Destinatari del Modello devono conformare la condotta della propria attività ai seguenti principi:

- **correttezza** della gestione delle operazioni, completezza e trasparenza delle relative informazioni, legittimità formale e sostanziale di ogni singola operazione o transazione;
- **imparzialità**, ossia prevenire di favorire alcun gruppo di interesse o singole persone, nonché ogni discriminazione in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, opinioni politiche e culturali;
- **riservatezza**, ossia mantenere riservati i dati e le informazioni del sistema informativo della fiscalità, nonché tutti gli altri dati, ivi inclusi quelli personali ed aziendali, trattati in esecuzione dell'attività svolta, nonché assicurare il pieno e puntuale rispetto delle misure di sicurezza e di protezione.

Arval, dal canto suo, si impegna a:

- a. valorizzare le risorse umane, anche attraverso un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali dei Dipendenti;
- b. assicurare l'integrità fisica e morale dei Dipendenti attraverso, rispettivamente, ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale;
- c. evitare e condannare qualunque forma di molestia e/o violenza, psicologica, morale e sessuale nonché qualsiasi forma di emarginazione e danneggiamento psicologico e/o morale;
- d. operare nella gestione della Società con criteri di economicità ed efficienza per fornire soluzioni e servizi con un elevato rapporto qualità/costo e conseguire una piena soddisfazione degli utenti;
- e. garantire l'allineamento continuo all'evoluzione tecnologica per conseguire i più elevati standard di qualità e dei servizi/prodotti forniti;
- f. individuare le migliori opportunità offerte dal mercato nazionale e internazionale per realizzare soluzioni/servizi innovativi.

L'azione di Arval è, comunque, sempre e costantemente improntata all'assoluto rispetto della legislazione nazionale, della normativa elaborata e predisposta in seno all'Unione europea, nonché di quella dei Paesi ove eventualmente si troverà ad operare, del presente Modello e delle procedure aziendali. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Arval potrà giustificare comportamenti contrari.

Arval ritiene che il rispetto delle regole etiche e la trasparenza nella conduzione degli affari - i cui principi generali sono richiamati in apposita Policy - costituiscano una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, consistenti nella creazione e massimizzazione del valore per gli azionisti, per coloro che prestano attività lavorativa in Arval, per i clienti e per la comunità nel suo complesso. Pertanto, Arval ha promosso la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche alle procedure di vigilanza.

2. Rispetto delle leggi

I Destinatari del Modello sono tenuti al rispetto delle leggi italiane o di quelle del paese in cui si trovano occasionalmente per ragioni di lavoro o in cui risiedono.

Nessun Destinatario del Modello può costringere o sollecitare altri destinatari a violare le leggi italiane o di un paese estero ove la Società svolge la propria attività od ha comunque interessi diretti o indiretti.

3. Conflitto di interessi

I Destinatari del Modello devono valutare prima di ogni operazione la possibilità che si manifestino conflitti di interesse, attuali e/o potenziali, e provvedere affinché il conflitto venga evitato a priori. Sono esempi, non esaustivi e puramente indicativi, di conflitto d'interesse i seguenti:

- condurre un'operazione in una posizione di vertice e avere interessi economici diretti o indiretti (tramite familiari e parenti) con i fornitori e/o clienti che collaborano all'operazione;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività personali o tramite familiari con loro;
- avere interessi privati in altre realtà aziendali potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società o del Gruppo;

- accettare favori da terzi per favorirli nei rapporti con la Società;
- compiere operazioni sulla scorta di informazioni privilegiate acquisite da un cliente, fornitore, dalla Società o dalla Capogruppo.

Chiunque si trovi o ritenga di trovarsi in una potenziale situazione di conflitto di interesse secondo quanto previsto e disciplinato in apposita Policy, è tenuto a darne comunicazione scritta alla Società per le opportune valutazioni.

4. Riservatezza

La politica della privacy a cui si attiene la Società nel trattamento dei dati personali (“*Regolamento interno per il trattamento di dati personali in Arval Service Lease Italia S.p.A.*”) è fondata sui seguenti principi:

PRINCIPIO DI RESPONSABILITÀ: il trattamento di dati personali è gestito nel tempo da apposite responsabilità individuate all’interno dell’organizzazione aziendale;

PRINCIPIO DI TRASPARENZA: i dati personali sono raccolti e trattati secondo i principi espressi dalla politica di Privacy adottata dalla Società, che deve essere posta, in qualsiasi momento, a disposizione dell’interessato;

PRINCIPIO DI LIMITAZIONE DELLA RACCOLTA: i dati personali sono trattati in modo lecito e secondo correttezza; sono registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi; sono pertinenti e non eccedenti le finalità del trattamento; sono conservati per il tempo necessario agli scopi della raccolta.

PRINCIPIO DI FINALITÀ DELL’UTILIZZO: le finalità del trattamento dei dati personali sono comunicate agli interessati al momento della raccolta. Eventuali nuovi trattamenti di dati, se estranei agli scopi dichiarati, sono attivati solo previa comunicazione di una nuova informativa all’interessato ed eventuale richiesta di consenso, quando richiesta dalla Legge. In ogni caso i dati personali non sono comunicati a terzi o diffusi senza il preventivo consenso dell’interessato, salvo che la Legge non disponga altrimenti.

PRINCIPIO DI VERIFICABILITÀ E QUALITÀ: i dati personali sono esatti ed aggiornati nel tempo; sono organizzati e conservati in modo che sia data all’interessato la possibilità di sapere quali suoi dati sono stati raccolti e quali memorizzati, nonché controllarne la qualità e richiederne l’eventuale correzione, integrazione, cancellazione per violazione di legge od opposizione al trattamento.

PRINCIPIO DI SICUREZZA: i dati personali sono protetti da misure di sicurezza tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali, contro i rischi

di distruzione o perdita, anche accidentale, e di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito. Tali misure sono aggiornate periodicamente in base al progresso tecnico, alla natura dei dati ed alle specifiche caratteristiche del trattamento, controllate costantemente e verificate nel tempo.

5. Comunicazioni all'esterno

Nel rispetto dei principi e delle disposizioni contenute in apposita Policy aziendale, le comunicazioni verso l'esterno devono essere effettuate nel rispetto delle leggi e delle regole professionali. Nessun Destinatario del Modello può divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi notizie o informazioni riservate attinenti le attività aziendali.

6. Tutela dei beni aziendali

Chiunque utilizza beni della Società è tenuto ad operare con diligenza per salvaguardarne l'efficienza e la durata. E' vietato l'uso improprio che possa arrecare danni e/o riduzioni di efficienza dei beni stessi.

7. Regali e benefici

Nessun Destinatario del Modello può offrire denaro, beni, servizi e benefici di qualsiasi genere, né in nome e per conto della Società né a titolo personale, a dipendenti o collaboratori di società od enti, allo scopo di promuovere e acquisire condizioni di favore per la Società nella conduzione di operazioni.

Nessun Destinatario del Modello può sollecitare o accettare denaro, beni servizi o benefici di qualsiasi genere in occasione dello svolgimento di attività per la Società.

Quanto sopra vale nei rapporti con persone, Società o enti pubblici e privati, in Italia e all'Estero.

In deroga ai divieti sopra menzionati, sono ammessi regali di modico valore, nel rispetto dei limiti di valore e delle condizioni previste da apposita Policy purché siano tali da essere interpretati come normali segni di cortesia o connessi con lo svolgimento della propria attività lavorativa e/o professionale.

È inoltre vietata ogni attività che sotto qualsiasi veste - per esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità - o con attuazione in forma indiretta - per esempio tramite interposte persone - abbia le stesse finalità di acquisire favori per la Società.

Assago, 27/3/2019