Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

[approvato in data 11 novembre 2022]

Adozione	11/11/2022
Prima revisione	12/12/2023

INDICE

1. Reinvest 4
2. Finalità specifiche e struttura del Modello 4
3. Destinatari 5

SEZIONE PRIMA 6

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 6
   - *1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni* 6
   - *1.2 I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente* 7
   - *1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente* 7

SEZIONE SECONDA 10

2. Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 10
   - *2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* 10
   - *2.2 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello* 10
   - *2.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio – reato"* 11
3. L'Organismo di Vigilanza 13
   - *3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza* 13
   - *3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione* 14
   - *3.3 Funzioni e poteri dell'OdV* 16
   - *3.4 Segnalazioni di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)* 18
   - *3.5 Gestione delle segnalazioni di violazione del Modello Organizzativo 231* 20
   - *3.6 Tutela del segnalante e sanzioni* 21
   - *3.7 Flussi informativi relativi alle aree di rischio* 22
   - *3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni* 23
   - *3.9 Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari* 23
4. Sistema disciplinare 23
   - *4.1 Funzioni del sistema disciplinare* 23
   - *4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti* 24
   - *4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e/o Soci* 26
5. Diffusione del Modello 26
   - *5.1 Comunicazione iniziale* 26
   - *5.2 Formazione del personale* 26
   - *5.3 Obblighi di collaboratori esterni e partners* 27
6. Modifiche e integrazioni del Modello 27

ALLEGATI

1. **Matrice dei rischi 231**
2. **Protocolli**
3. **Codice Etico**
4. **Elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001**

PREMESSA

1. Reinvest

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") adottato da Reinvest S.p.A. (di seguito "Reinvest" o la "Società") con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 novembre 2022, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001").

2. Finalità specifiche e struttura del Modello

Il Modello di Reinvest, così come riportato nel presente documento, ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le "aree a rischio") e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

(i) consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti;

(ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di Reinvest nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;

(iii) ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate da Reinvest, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui la Società ispira la propria attività.

Il presente documento si compone di:

- Sezione prima, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- Sezione seconda, che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento) ed illustra la struttura, ruoli e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV").

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e di seguito elencata:

- Matrice delle aree a rischio reato
- Protocolli
- Codice Etico
- Elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

3. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o in rappresentanza della medesima.

I collaboratori, i consulenti, i fornitori e gli altri eventuali partner sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Reinvest, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico e tramite la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

SEZIONE PRIMA

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), con il quale il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche.

L'introduzione della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del Mercato che ha le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle Persone Giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del Mercato.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha quindi introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "Enti") qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "Soggetti Apicali"), o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D. Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle famiglie di reati dettagliate nell'allegato 4 – Elenco dei reati presupposto della responsabilità degli Enti.

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere di natura pecuniaria (ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente) oppure interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

La sanzione pecuniaria, definita dall'articolo 10 del Decreto è sempre comminata e viene applicata per "quote" in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni). Per la sanzione pecuniaria non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

(i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;

(ii) di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;

(iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;

(iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, il modello di organizzazione e gestione di un Ente deve:

(i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;

(ii) stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Ente;

(iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali, ad esempio, la creazione di fondi occulti;

(iv) prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del modello;

(v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del modello, in modo da garantirne l'efficace attuazione.

I modelli di organizzazione e gestione consistono, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

SEZIONE SECONDA

2. Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Reinvest con l'adozione del Modello, si è posta l'obbiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. Il sistema dei controlli si fonda su flussi informativi interni tempestivi ed efficaci.

Il Modello è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale attività è stata realizzata nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

2.2 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello

Per la costruzione del Modello, Reinvest ha compiuto la mappatura delle attività a rischio, che ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista ai responsabili di Funzione, al fine di individuare le aree potenzialmente a rischio, in via diretta o strumentale, di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi. Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

Sulla base della mappatura di cui sopra è stata effettuata un'analisi volta a verificare l'attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste effettuate, in appositi verbali.

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

2.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio – reato"

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a "rischio – reato" (a seguito delle attività di "mappatura delle attività a rischio", descritte al precedente paragrafo 2.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità:

1. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
2. Gestione dei sistemi informativi aziendali
3. Gestione di operazioni immobiliari
4. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze
5. Contabilità, bilancio ed adempimenti fiscali
6. Flussi monetari e finanziari
7. Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane
8. Gestione dei crediti chirografari
9. Gestione dei crediti ipotecari
10. Gestione visite ispettive
11. Rapporti con gli investitori

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 e 25 (Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione), 24-bis (Delitti informatici e

trattamento illecito dei dati), 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), 25-ter (Reati societari e corruzione tra privati), 25-septies (Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sicurezza sul lavoro), 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e reimpiego), 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante), 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore), 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-tredecies (Reati di Razzismo e Xenofobia), 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale), 25-quinquiesdecies (Reati Tributari) del Decreto. La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Relativamente alle restanti fattispecie di reato non sono stati ravvisati concreti profili di rischio; pertanto, Reinvest in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico; in particolare, i reati cui ci si riferisce sono i seguenti:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto Legislativo);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto Legislativo);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto Legislativo);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto Legislativo);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto Legislativo);
- Illeciti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1);
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto Legislativo);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto Legislativo);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto Legislativo);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del Decreto Legislativo);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies del Decreto Legislativo);
- Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006).

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma emerge che l'Organismo di Vigilanza (anche "OdV" o "Organismo") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice aziendale.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV sono ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già

esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione

In ottemperanza all'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, e sulla base delle sopraindicate indicazioni, Reinvest individua l'OdV in un organismo con composizione monocratica esterno, tenuto a riferire all'Organo Direttivo.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione; il componente prescelto resta in carica per un periodo di 3 (tre) anni e può essere rieletto al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone per poter operare, anche richiedendo la collaborazione a consulenti esterni specializzati nelle materie oggetto delle attività di monitoraggio.

L'eventuale revoca dell'Organismo dovrà essere deliberata del Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l'autonomia e quindi di consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di professionalità e onorabilità per i membri di tale organismo.

Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

Inoltre non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

3.3 Funzioni e poteri dell'OdV

Le funzioni istituzionali dell'OdV sono state indicate dal legislatore del D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- curare il loro aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Reinvest sarà chiamato a vigilare:

- sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;

- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative in relazione alle quali l'Organismo effettua proposte di adeguamento.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, a fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo dovrà, in un'ottica operativa, svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:
    - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
    - definire le aree di attività a rischio avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
    - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
    - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
    - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione ("Flussi informativi");
    - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
    - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:
    - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni

del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;

- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente alla Direzione:
    - le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
    - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni interne di volta in volta individuate.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture e uffici di Reinvest e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.

Infine per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un compenso annuo definito nella delibera di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

3.4 Segnalazioni di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del

Modello stesso. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'ODV:

- ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24 del marzo 2023 (*Decreto whistleblowing)*, l'art. 6 D. lgs 231/01, è stato modificato al comma 2 *bis* stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere *"ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare"*.

Per quanto riguarda i canali di segnalazione interna il decreto legislativo n. 24 del 2023 all'art. 4 comma 1 definisce le caratteristiche dei suddetti canali; facendo riferimento anche a quanto indicato nelle *linee guida ANAC*[1] approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, il canale di segnalazione interna deve consentire al segnalante (quindi, per quanto riguarda le violazioni del Modello Organizzativo 231, a tutti i suoi destinatari), di poter inviare le segnalazioni nelle seguenti modalità:

- in forma scritta, attraverso canali tradizionali e/o con modalità informatiche (piattaforma online)
- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

[1] Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023

Reinvest ha scelto di affidare l'incarico di "gestore delle segnalazioni" ad un soggetto esterno all'azienda opportunamente identificato e coincidente con l'Organismo di Vigilanza.

Ulteriori approfondimenti sulla disciplina del whistleblowing, sono contenuti nella "procedura whistleblowing" allegata al Modello Organizzativo 231 ed alla quale si rimanda espressamente. In tale documento sono identificati i destinatari, l'oggetto ed il contenuto delle segnalazioni, le modalità di utilizzo del canale interno e le possibilità di utilizzo del canale esterno, le garanzie a tutela del segnalante e le sue responsabilità, le sanzioni applicabili, l'iter di gestione delle segnalazioni e l'archiviazione della documentazione inerente le singole segnalazioni e prodotta nelle fasi di gestione della stessa.

In relazione a tale obbligo, Reinvest ha definito che le segnalazioni possono essere effettuate/inoltrate mediante i seguenti canali riservati, alternativi fra loro:

1. Piattaforma My Whistleblowing al seguente link: https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/reinvest
2. Linea telefonica con casella vocale – numero +39 351 911 96 87 / incontro di persona con il gestore delle segnalazioni.

3.5 Gestione delle segnalazioni di violazione del Modello Organizzativo 231

Con particolare riferimento alle segnalazioni di fatti illeciti relativi a violazioni del Modello Organizzativo 231, si sottolinea l'obbligo, per il segnalante di utilizzare i canali interni istituiti da Reinvest S.p.A..

Le segnalazioni relative a violazioni del Modello Organizzativo 231 sono gestite dal gestore delle segnalazioni, che coincide con l'Organismo di Vigilanza; quest'ultimo, nel dare seguito alla segnalazione, gestisce l'istruttoria e le fasi successive nei limiti della procedura whistleblowing adottata e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ai sensi e nei limiti di cui al decreto legislativo n. 24 del 2023 (decreto whistleblowing - obbligo di riservatezza in merito all'identità della persona segnalante, che non può essere divulgata, senza il suo consenso esplicito, a nessuno che non faccia parte del personale

autorizzato competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni). Sono altresì previsti gli specifici casi di deroga e le relative garanzie esplicitate nel "procedura whistleblowing".

Ai fini della tutela del segnalante si evidenzia che, eventuali segnalazioni anonime sono registrate, conservate e gestite, se circostanziate e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti, secondo i criteri descritti nella procedura whistleblowing.

3.6 Tutela del segnalante e sanzioni

Il decreto 24 del 2023 all'art. 17 vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, anche se trattasi di tentata ritorsione o minaccia.

Per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto".

La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore privato spetta all'ANAC che, al fine di acquisire elementi istruttori utili per verificare eventuali ritorsioni, può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza per la valutazione degli elementi acquisisti e l'eventuale applicazione di sanzioni previste all'art. 21 del Decreto. Tale ultima disposizione prevede che l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

È importante sottolineare che la disciplina include tra i soggetti che possono godere della protezione anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

D'altra parte è punito anche il soggetto segnalante nei confronti del quale è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per reati di

diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria. La sanzione applicabile, in questi casi va da 500 a 2.500 euro.

Al segnalante sono messe a disposizione misure di sostegno (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato) il cui elenco è pubblicato sul sito ANAC.

Si rimanda alla procedura whistleblowing per la trattazione approfondita delle tematiche poc'anzi trattate nonché per la protezione da ritorsioni con particolare riferimento alla fattispecie del licenziamento quale atto ritorsivo nei confronti del segnalante e le limitazioni di responsabilità in capo a quest'ultimo.

3.7 Flussi informativi relativi alle aree di rischio

Al fine di fornire la necessaria informativa all'OdV circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le risultanze delle attività di controllo svolte, le strutture coinvolte nelle singole aree di rischio garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

I flussi informativi possono essere suddivisi in:

- Flussi informativi generici / comunicazioni: rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le comunicazioni sul funzionamento del modello e dei protocolli 231, la richiesta di chiarimenti in merito ai controlli operativi ed alle regole di comportamento contenute nel modello, etc.
- Flussi informativi specifici relativi agli esiti dei controlli di competenza, secondo le scadenze temporali indicate dall'Organismo stesso.

Per entrambe le tipologie di flussi informativi e per qualsiasi altra necessità di comunicazione (escluse le segnalazioni di violazioni, le cui modalità di inoltro sono descritte al precedente paragrafo 3.4) è stata istituita la seguente casella di posta elettronica:

organismodivigilanza@reinvestnpl.com

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni (comprese quelle relative alle segnalazioni), report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo all'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati ed incaricati ai sensi del Reg. UE 679/2016 e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

3.9 Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, con cadenza almeno annuale, attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Organo Direttivo della Società ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni all'Organo Direttivo.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

4. Sistema disciplinare

4.1 Funzioni del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Reinvest ad operare nel rispetto del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso della sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della normativa interna, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, che disciplina il rapporto di lavoro tra Reinvest ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

I. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
II. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto I.;
III. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
IV. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
V. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 227 del CCNL per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere

comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15(quindici) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di 5 (cinque) giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti (ii), (iii) e (iv) secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicato. Il licenziamento disciplinare potrà essere impugnato ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; e
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (i) e (ii) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando in Aree a Rischio, violano le procedure previste dal Modello o adottano comportamenti non conformi al Modello.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (iii) e (iv) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando in Aree a Rischio, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello dettate per la loro specifica area di attività.

La sanzione del licenziamento senza preavviso è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Reinvest delle sanzioni amministrative derivanti da reato, previste dal Decreto; il licenziamento senza preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per la specifica area a rischio nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare

l'applicazione a carico di Reinvest delle sanzioni amministrative derivante da reato previste dal Decreto.

4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e/o Soci

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Reinvest delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di Reinvest, l'OdV informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale assumerà le iniziative che riterrà opportune.

5. Diffusione del Modello

5.1 Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari al momento dell'adozione stessa. Ad essi viene consegnata copia del presente Modello Organizzativo.
Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia cartacea/digitale dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali.
Il Modello Organizzativo è, inoltre, pubblicato sul sito internet aziendale.
A tutti i Destinatari del presente Modello Organizzativo, all'atto della sua consegna, è richiesta la sottoscrizione per integrale presa visione e accettazione. Con tale sottoscrizione, i Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

5.2 Formazione del personale

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.
La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Organismo di Vigilanza.
Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

(i) il contesto normativo;

(ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Reinvest;

(iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

L'Organismo di Vigilanza cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

5.3 Obblighi di collaboratori esterni e partners

Nei contratti conclusi da Reinvest con i collaboratori esterni e i partner è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di Reinvest, di un reato rilevante ai sensi del Decreto; inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno, prevedono che la violazione di tale obbligo possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c., ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione – ove esistente – ai sensi della diversa legge applicabile.

6. Modifiche e integrazioni del Modello

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato "dall'organo dirigente" dell'Ente, Reinvest attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori protocolli comportamentali e di controllo, relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.