



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

NEXT RE SIIQ S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

*(Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2009 e aggiornato,
da ultimo, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2022)*

INDICE

1. Scheda del documento	4
1.1 Storia del documento.....	4
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	5
2.1 Introduzione al D.Lgs. 231/2001.....	5
2.2 Il regime di Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	5
2.3 L’adozione del “Modello” quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa.....	10
3. Adozione del Modello	12
3.1 Obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello.....	12
3.2 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	13
4. Analisi dei rischi di commissione dei reati all’interno di Next Re SHQ S.p.A.	15
4.1 Breve descrizione della realtà aziendale e dell’attività svolta da Next Re.....	15
4.2 L’assetto organizzativo di Next Re.....	15
4.3 Definizione del perimetro dell’analisi dei rischi.....	16
5. Codice Etico e regole di comportamento	18
5.1 Codice Etico.....	18
5.2 Funzione del Modello in rapporto al Codice Etico.....	18
6. Organismo di Vigilanza	19
6.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza.....	19
6.2 Composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	21
6.3 Durata in carica e sostituzione dei componenti.....	21
6.4 Cause di ineleggibilità e decadenza.....	22
6.5 Regole di convocazione e funzionamento.....	23
6.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza al vertice aziendale.....	24
6.7 Flussi informativi e segnalazioni verso l’Organismo di Vigilanza.....	25
6.8 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni.....	26
7. Sistema disciplinare	27
7.1 Funzione del sistema disciplinare.....	27
7.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati.....	27
7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	28
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori.....	28
7.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	29
7.6 Misure nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza.....	29



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

7.7 Misure nei confronti dei Consulenti e Partner.....	29
7.8 Procedimento disciplinare	29
8. Diffusione e formazione sul Modello.....	31
8.1 Informazione / diffusione sul Modello	31
8.2 Formazione sul Modello.....	31
9. Verifiche periodiche sul Modello da parte degli Organi Sociali.....	33
9.1 Aggiornamento del Modello	33
10. Allegati.....	34

PARTE GENERALE

1. Scheda del documento

Tipologia Documento	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – Parte Generale
Codice Procedura	-
Tipologia di Processo	-
Ambito (Processo)	-
Normativa aziendale abrogata	-
Principale normativa interna Collegata	Codice Etico
Riferimenti a normativa esterna	D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
Applicativi di supporto	-
Redazione	Competenti strutture interne della Società + KPMG Advisory S.p.A.
Validazione	Organismo di Vigilanza 231
Soggetto Approvatore	Consiglio di Amministrazione
Emanazione	Comunicazione di Servizio del 26/05/2022
Modalità di pubblicazione	Pubblicazione sul sito Aziendale

1.1 Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Versione n°	Principali modifiche introdotte	Data
1.0	Documento di nuova emissione (Nova Re SIIQ S.p.A.)	20/12/2018
1.1	Aggiornamento periodico (Nova Re SIIQ S.p.A.)	30/01/2019
2.0	Aggiornamento periodico (Nova Re SIIQ S.p.A.)	15/06/2021
2.1	Revisione (Next Re SIIQ S.p.A.)	25/05/2022

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

2.1 Introduzione al D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”) sulla Responsabilità Amministrativa degli Enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il Decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie, quali i reati di abuso di informazioni privilegiate (*insider trading*) e manipolazione del mercato (agiotaggio), ai reati transnazionali, ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai delitti informatici. Successivamente, il Decreto è stato esteso anche ai delitti contro la personalità individuale (con l’introduzione nel novembre del 2016 del reato di “caporalato”), ai delitti di criminalità organizzata, ai delitti contro l’industria e il commercio, ai delitti in materia di violazione del diritto d’autore, ai reati ambientali, ai delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed al delitto di corruzione tra privati e della istigazione alla corruzione tra privati, ai reati tributari. Con il D.Lgs n.75/2020, sono stati ampliati i reati tributari (includendovi le frodi che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea), e inseriti nuovi reati presupposto come i delitti di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricoltura e di contrabbando. Infine, è stato ulteriormente esteso il panorama dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui possono rispondere le società, includendovi il delitto di peculato e quello di abuso d’ufficio. Recentemente, il Decreto è stato esteso anche ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (con l’introduzione nel novembre del 2021 del reato di “frode informatica”).

La normativa vigente prevede in sintesi che ciascun ente, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti “apicali” o dipendenti/collaboratori della stessa Società, possa:

- adottare ed efficacemente attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) idoneo a prevenire tali reati;
- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello e curarne l’aggiornamento attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l’aggiornamento del Modello a fronte di mutamenti nell’organizzazione e nelle attività e/o prodotti della società ovvero di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal Modello.

2.2 Il regime di Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Decreto 231/2001 dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” detta norme in ordine alla “Responsabilità degli Enti pe gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Il legislatore ha voluto adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ai dettami delle Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.).

PARTE GENERALE

Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcune fattispecie di **reato contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25) e, tra questi, i seguenti reati:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001):** il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, (in attuazione della Direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera a) la modifica dell'art. 24 del Decreto.
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D. Lgs. 231/2001):** con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante le *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* è stato introdotto il delitto di *“Induzione indebita a dare o promettere utilità”* (art. 319-quater c.p.). Inoltre, sono stati modificati i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-ter comma 1, 320 e 322-bis del Codice penale, previsti all'interno dell'art. 25 del Decreto. La Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, recante le *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*, ha invece disposto l'introduzione dell'art. 346-bis *“Traffico di influenze illecite”*. Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, (in attuazione della Direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) amplia significativamente il catalogo dei reati presupposto, tra cui sono inseriti il delitto di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricolture, e alcuni delitti contro la pubblica amministrazione (314, 316, 323 c.p.) nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per le società, includendo nei reati presupposto al Decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

- **Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001):** un primo intervento si è avuto con la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”*, con il quale è stato inserito un art. 25-bis nel corpo del D.Lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. Successivamente tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009.
- **Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01):** il secondo intervento estensivo è quello del D.Lgs. n. 61 del 11 aprile 2002, concernente la *“Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366”*, che ha inserito l'art. 25-ter nel testo del D.Lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato ed esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, le quali sono state raddoppiate. Con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, è stato introdotto il delitto di corruzione tra privati, mentre la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*, ha comportato un inasprimento delle sanzioni previste per i delitti di corruzione, concussione e peculato ed una serie di modifiche al codice civile consistenti nell'aumento delle pene per il reato di falso in bilancio, in caso di società quotate e non. Successivamente il D.Lgs. n.38 del 15 marzo 2017 ha modificato il reato di corruzione tra privati ed introdotto la fattispecie di reato: *“istigazione alla corruzione tra privati”*.
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001):** un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a*

PARTE GENERALE

New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”, la quale con l’art. 3 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l’art. 25-quater “*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*” (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico).

- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques D.Lgs. 231/2001)**: altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge n. 228 del 11 agosto 2003, relativa alle misure contro la tratta di persone, che (con l’art. 5) ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l’art. 25-quinques “*Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale*”. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge n. 38 del 6 febbraio 2006, “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*”, che (con l’art. 10, comma 1, lettera a) ha aggiornato l’art. 25-quinques del D.Lgs. 231/2001 e attraverso la Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, mediante l’art. 8 ha introdotto l’**art. 25-quater.1 (“Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”)** nel testo del D.Lgs. 231/2001. Inoltre, il D.Lgs. n. 39 del 4 marzo 2014 recante l’*“Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI”*, ha introdotto (con l’art. 3, comma 1) nel novero il delitto di cui all’art. 609-undecies c.p.. Infine, la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, ha disposto (con l’art. 6, comma 1) la modifica dell’art. 25-quinques, comma 1, lettera a), introducendo la nuova fattispecie di reato di cui all’art. 603-bis c.p. relativa al caporalato.
- **Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001)**: ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge n. 62 del 18 aprile 2005 (“*Legge comunitaria 2004*”) che (con l’art. 9, comma 3) ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l’art. 25-sexies “*Abusi di mercato*”, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 “*Testo Unico della Finanza*” (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinques del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE).
- **Reati transnazionali**: altra estensione dell’area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla **Legge n. 146 del 16 marzo 2006**, di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”, la quale (con l’art. 10) ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di “reato transnazionale”.
- **Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)**: la Legge n.123 del 3 agosto 2007, (con l’art. 9, comma 1) ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001 l’art. 25-septies “*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”, la quale ha comportato l’introduzione dei reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.). L’art. 25-septies è stato successivamente modificato a fronte dell’introduzione del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante l’*“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001)**: il D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, recante l’*“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”*, ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l’art. 25-octies (“*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*”). L’art. 25-octies è stato successivamente modificato a fronte dell’introduzione del reato di “Autoriciclaggio” di cui all’art. 648 ter.1 c.p., mediante la Legge n. 186 del 15 dicembre 2014.

PARTE GENERALE

- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/01):** ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge n. 48 del 18 marzo 2008, *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno”*, la quale (con l’art. 7, comma 1) introduce nel corpo del Decreto l’art. 24-bis *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”*. L’art. 24-bis è stato successivamente modificato con il D.L. n. 105 del 21 settembre 2019, recante *“Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”*.
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001):** la Legge n. 94 del 15 luglio 2009, ha introdotto (con l’art. 2, comma 29) nel novero del Decreto l’art. 24-ter, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di criminalità organizzata quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.) e associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).
- **Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001):** la Legge n. 99 del 23 luglio 2009, *“Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*, ha introdotto (con l’art. 15, comma 7, lettera b) nel corpo del D.Lgs. 231/2001 l’art. 25-bis.1 relativo alla commissione dei delitti contro l’industria e il commercio previsti dal Codice penale.
- **Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001):** così come per gli illeciti di cui al punto precedente, la Legge n. 99 del 23 luglio 2009, ha esteso la responsabilità amministrativa per gli enti ai *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* introducendo nel novero del Decreto l’art. 25-novies. Successivamente, l’art. 25-novies è stato modificato con la Legge n. 116 del 3 agosto 2009, recante la *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001):** con il D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, recante l’*“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni”*, è stato introdotto nel novero del Decreto l’art. 25-decies (*“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”*).
- **Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001):** con il succitato D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 è stata disposta l’introduzione (con l’art. 2, comma 2) dell’art. 25-undecies. Successivamente, tale art. 25-undecies è stato modificato con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, recante le *“Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente”*.
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001):** con il D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, recante l’*“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*, è stata introdotta (con l’art. 2, comma 1) la responsabilità amministrativa per gli enti per il delitto di *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*. L’art. 25-duodecies è stato ulteriormente modificato dalla Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, recante le *“Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”*, (con l’art. 30, comma 4) mediante l’introduzione di nuovi commi all’articolo.
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001):** la Legge n. 167 del 20 novembre 2017 (c.d. *“Legge europea 2017”*) ha introdotto (con l’art. 5, comma 2) nel novero del Decreto, l’art. 25-terdecies estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche ai *“reati basati sull’odio”*.
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001):** con la Legge n. 39 del 3 maggio 2019, recante la *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla*

PARTE GENERALE

manipolazione di competizioni sportive”, sono stati introdotti nel novero del Decreto i reati rientranti nel mondo del “gaming” (con l’art. 5, comma 1).

- **Reati tributari (art 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001):** il D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 (c.d. “Decreto Fiscale”), convertito con modificazioni dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti previsti dal D.Lgs. n. 74 del 10 marzo 2000 (recante i reati di “Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti”; “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”; “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”; “Occultamento o distruzione di documenti contabili”; “Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”). Con il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, il legislatore ha voluto punire mediante le fattispecie di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione, le ipotesi di atti compiuti anche nel territorio di un altro Stato membro all’interno dell’Unione Europea e finalizzati all’evasione dell’IVA per un valore non inferiore ai dieci milioni di euro (con l’art. 5, comma 1, lettera c).
- **Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001):** il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, intervenendo in tema di elusione dei diritti doganali, ripristina (dopo la depenalizzazione attuata con D.Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016) le sanzioni penali per il reato di contrabbando quando gli importi evasi sono superiori a diecimila euro e introduce, quale aggravante del reato di contrabbando, l’ipotesi in cui l’ammontare dei diritti non pagati sia superiore a centomila euro.
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001):** il D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021, recante l’ “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio”, ha introdotto (con l’art. 3, comma 1, lettera a) l’art. 25-octies.1 nel novero del Decreto 231/2001.
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001):** la Legge n. 22 del 9 marzo 2022, recante le “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto (con l’art. 3, comma 1) l’art. 25-septiesdecies nel novero del Decreto 231/2001.
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimes D.Lgs. 231/2001):** la Legge n. 22 del 9 marzo 2022, recante le “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto (con l’art. 3, comma 1) l’art. 25-duodecimes nel novero del Decreto 231/2001.

Per un maggior dettaglio, si rinvia all’Allegato al presente Modello – “Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001”.

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- i. che una persona fisica – che si trovi rispetto all’ente in una delle relazioni previste dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 (“Responsabilità dell’ente”) – commetta uno dei reati in questione;
- ii. che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente (responsabilità oggettiva);
- iii. che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una “colpa di organizzazione” dell’ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/2001 individua all’art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell’interesse o a vantaggio dell’ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell’ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, “L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (cfr. art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- a) da 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;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

PARTE GENERALE

Tuttavia, il Decreto fa presente che *“L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”* (cfr. art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

La categoria dei soggetti c.d. “apicali”, così come descritta alla lettera a), si configura, nella struttura societaria, nelle persone fisiche che rivestono posizioni di vertice, ovvero coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria, anche in forza di una delega (quali amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione).

La categoria dei soggetti c.d. “sottoposti” o “subordinati”, così come descritta alla lettera b), si configura nelle persone fisiche che si trovano ad operare nell’ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un “apicale”.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall’art. 5 in capo all’autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell’ente.

Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo.

Perciò, l’ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l’intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell’ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l’ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell’ente resta esclusa se risulta che l’autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell’ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell’ente, è comunque necessario che sussista una “colpa di organizzazione” da parte dell’ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

2.3 L’adozione del “Modello” quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono infatti all’ente l’opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l’ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell’art. 5.

Introducendo un’inversione dell’onere della prova, l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 – rubricato *“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”* – prevede che *“Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a), l’ente non risponde se prova che:*

- a) *l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)”.*

Analogamente, il successivo art. 7, comma 1 del Decreto – rubricato *“Soggetti sottoposti all’altrui direzione e modelli di organizzazione dell’ente”* – statuisce che *“Nel caso previsto dall’articolo 5, comma 1, lettera b), l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.*

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

“Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio” (cfr. art. 7, comma 3).

PARTE GENERALE

In particolare, il Decreto agli artt. 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, “in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati (cfr. art. 6, comma 2):

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

“L’efficace attuazione del modello richiede (cfr. art. 7, comma 4):

- a) una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” (sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, “sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati” (cfr. art. 6, comma 3).

3. Adozione del Modello

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Next Re SIIQ S.p.A. (di seguito “Next Re” o anche semplicemente la “Società”), nell’intento di assicurare – a tutela della propria posizione ed immagine – condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, ha ritenuto di procedere all’adozione ed attuazione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione di tale Modello – al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Next Re, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il Modello fa riferimento al sistema di presidi, protocolli, procedure operative ed informatiche e controlli in vigore nella Società, volti a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto. In questo ambito, si richiamano di seguito i principali regolamenti a cui il Modello fa riferimento:

- Statuto Sociale;
- sistema di poteri e deleghe;
- corpus procedurale interno;
- contratti di Outsourcing / Servicing;
- Codice Etico.

I processi a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 assumono una particolare rilevanza all’interno dell’apparato normativo di Next Re, con riferimento agli aspetti attinenti a:

- la definizione di deleghe, poteri;
- la verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- la separazione dei ruoli e delle funzioni;
- l’effettuazione di controlli a diversi livelli.

Più in particolare, mediante l’individuazione delle attività “sensibili” a rischio di reato (così come rappresentate nei protocolli di controllo nella “Parte Speciale” del Modello) e la conseguente regolamentazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività “sensibili” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico/sociali cui la Società intende attenersi nell’assolvimento della propria missione;
- consentire a Next Re, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività/processi “sensibili”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace ed efficiente attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo presuppone:

PARTE GENERALE

- un’attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali di un’approfondita conoscenza delle regole comportamentali in vigore nella Società;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività “sensibili” ai sensi del Decreto e delle Unità Organizzative in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento e rispetto del Modello, nonché la messa a disposizione a favore dell’Organismo di Vigilanza di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni “sensibili”;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

Il Modello viene adottato e periodicamente aggiornato, ove necessario, dal Consiglio di Amministrazione, il quale, sempre in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, costituisce con delibera consiliare l’Organismo di Vigilanza, il quale ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di supportare il processo di aggiornamento dello stesso.

3.2 La costruzione del Modello e la sua struttura

A seguito dell’emanazione del D.Lgs. 231/2001, Next Re ha avviato le attività per la predisposizione e l’aggiornamento del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, dirette 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 emanate da Confindustria (ultimo aggiornamento giugno 2021). In particolare:

- sono state identificate le aree a rischio di reato ex D.Lgs. 231/2001;
- è stata predisposta la mappatura attraverso il censimento dei singoli processi “a rischio” (in connessione con la tipologia di reato) nonché mediante la riconduzione degli stessi in capo alle Unità Organizzative nella quali potrebbero essere commessi gli illeciti. Per ogni Unità Organizzativa si è provveduto a fornire evidenza del soggetto responsabile di riferimento (“Owner del processo”) nonché delle singole regole di prevenzione;
- sulla base delle analisi svolte si è quindi proceduto alla predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e alla sua adozione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Next Re.

L’attività di predisposizione del Modello della Società, così come quella di aggiornamento, è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi:

- 1) definizione della metodologia di mappatura dei processi a rischio di reato;
- 2) definizione della mappa dei processi “sensibili” a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio di reato (“Mappatura dei processi a rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001” ed “Elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001”).

L’attività è stata svolta attraverso la raccolta e l’analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso le interviste svolte con i responsabili delle Unità Organizzative della Società, in particolare con l’obiettivo di:

- verificare l’eshaustività dell’elenco dei processi sensibili di competenza delle singole Unità Organizzative;

PARTE GENERALE

- verificare la coerenza dei presidi di controllo in vigore (es. corpus procedurale interno, sistemi di poteri e deleghe, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti gap, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore, ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

La mappa è stata articolata, come di seguito indicato:

- Tipologia di processo (Governance, Business, Supporto, Rapporti con le Autorità);
- Processo (in alternativa macro-processo);
- Fase a rischio reato;
- Macrocategoria di reato ex D.Lgs. 231/2001;
- Reato/i presupposto;
- Possibili modalità di commissione dei reati;
- *Owner* / Unità Organizzativa di riferimento del processo sensibile;
- Protocolli di prevenzione;
- *Gap* (punti di miglioramento);
- Piani d'azione.

A fronte della ricognizione delle aree a rischio, della valutazione della normativa aziendale a presidio e dell'identificazione dei piani di azione più significativi, sono stati predisposti specifici Protocolli di controllo (riportati in Allegato al presente Modello – “Parte Speciale”), finalizzati a regolamentare i comportamenti ed i controlli nell'ambito dei singoli processi e delle attività sensibili.

3) analisi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è stato prioritariamente definito nelle sue componenti fondamentali secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida emanate da Confindustria e conformemente alle migliori prassi di settore.

Il Modello si compone dei seguenti elementi:

- riferimenti normativi circa il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- mappatura dei processi a rischio e dei relativi presidi organizzativi in vigore;
- Codice Etico;
- flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare;
- diffusione e formazione sul Modello.

Con particolare riferimento alle fattispecie delittuose di cui all'art. 416 c.p. – “*Associazione per delinquere*”, le stesse rappresentano casistiche di illecito caratterizzate da specifiche peculiarità di cui è necessario tenere conto in sede di *Risk Assessment*. In particolare, si rileva che in sede di individuazione delle fattispecie di illecito ex D.Lgs. 231/2001 potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività aziendali, è necessario considerare i rischi derivanti da reati realizzati mediante lo “strumento associativo”.

Nei casi di specie, i rischi derivanti dal reato di “*Associazione per delinquere*” sono considerati in relazione ad attività rilevanti che potrebbero dare adito alla potenziale commissione di condotte “delittuose” rientranti tra i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (es. corruzione, riciclaggio, ecc.).

In tal senso, gli illeciti di cui all'art. 416 c.p. rappresentano il “veicolo” mediante il quale i soggetti apicali e sottoposti di Next Re potrebbero commettere dolosamente “delitti” mediante un processo collusivo con altri soggetti interni e/o esterni alla Società (es. mediante l'associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso finalizzato alla realizzazione degli stessi).

4. Analisi dei rischi di commissione dei reati all'interno di Next Re SIIQ S.p.A.

4.1 Breve descrizione della realtà aziendale e dell'attività svolta da Next Re

Next Re è una società per azioni quotata al segmento MTA di Borsa Italiana, che svolge l'attività di investimento e valorizzazione di patrimoni immobiliari prevalentemente a reddito, attraverso l'acquisizione e la successiva gestione di cespiti destinati prevalentemente alla locazione.

Le attività previste nell'oggetto sociale di Next Re si sostanziano nell'aggregazione di portafogli di tipo immobiliare, in particolare mediante lo strumento del conferimento in aumento di capitale, nonché nella successiva gestione dei beni immobili di proprietà – a seconda dei casi, in autonomia o in collaborazione con consulenti, intermediari e prestatori di servizi esterni alla sua organizzazione – così come in ogni altra attività ad esse inerente ed affine.

In particolare, la Società può condurre operazioni di acquisto, vendita, permuta, costruzione e locazione di immobili di qualsiasi tipo, nonché di aziende, rami di azienda o beni aziendali, nonché svolgere attività di sviluppo immobiliare, ivi comprese le opere di demolizione, di ricostruzione, di ristrutturazione, di riconversione edilizia, al pari di quelle di manutenzione sia ordinaria che straordinaria. Nell'ambito di tali aree di operatività, la Società ha facoltà di concedere appalti di qualsiasi tipo nel campo edilizio ai fini appena menzionati.

La Società, al fine del raggiungimento degli scopi sociali appena descritti, pone altresì in essere le attività consistenti in:

- 1) sviluppo e gestione tecnica delle diverse fasi delle operazioni immobiliari intraprese, quali: a) il rinvenimento di opportunità di investimento; b) l'analisi di tali opportunità; c) l'effettuazione di studi di fattibilità urbanistica; d) la programmazione delle attività di valorizzazione e sviluppo delle realtà immobiliari oggetto delle operazioni in questione; e) la valutazione sotto il profilo economico-finanziario delle attività suddette, anche attraverso la redazione di indagini di mercato, piani aziendali e piani economico-finanziari;
- 2) effettuazione di ricerche di mercato, raccolta di informazioni, materiale e documenti inerenti al settore immobiliare e prestazione di tutti i servizi in genere inerenti e conseguenti alla promozione e gestione di iniziative immobiliari;
- 3) sviluppo di soluzioni di contenuto tecnico, commerciale, organizzativo, informativo, amministrativo e finanziario relativo a realtà e complessi immobiliari da acquisire, vendere e/o sviluppare;
- 4) sfruttamento, cessione in uso, vendita di progetti di tecnologie e di brevetti relativi ad attività rientranti nell'ambito dell'oggetto sociale.

4.2 L'assetto organizzativo di Next Re

L'organizzazione interna di Next Re è strutturata secondo l'organigramma aziendale della Società, recentemente aggiornato e reso operativo, nel quale sono evidenziati ruoli, funzioni e linee gerarchiche all'interno della struttura organizzativa. La conoscenza e la diffusione dell'organigramma aziendale all'interno di Next Re sono garantiti dalla sua libera consultabilità da parte dei dipendenti mediante accesso ad una specifica sezione del sito internet aziendale (www.nextresiiq.it).

Il Consigliere Delegato trasmette all'Organismo di Vigilanza l'organigramma aziendale e tutte le modifiche di volta in volta apportate allo stesso, immediatamente a seguito della loro adozione.

La struttura organizzativa di Next Re si conforma ai seguenti principi:

- a) chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;

PARTE GENERALE

- b) attribuzione di poteri di rappresentanza esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Consigliere Delegato, con limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte da questi ultimi;
- c) poteri di spesa attribuiti esclusivamente al Consigliere Delegato in qualità di legale rappresentante.

Al Consiglio di Amministrazione di Next Re riportano in via diretta, sia funzionalmente che gerarchicamente, le seguenti Funzioni aziendali:

- *Internal Audit*;
- Segreteria di Direzione.

Al Consigliere Delegato di Next Re riportano in via diretta, sia funzionalmente che gerarchicamente, le seguenti Direzioni aziendali/Funzioni di staff:

- *Investor Relations*;
- Finanza e Controllo;
- *Human Resources & ICT*;
- Affari Legali e Societari;
- Dirigente Preposto Amministrazione Bilancio e Contabilità;
- *Chief Investment Officer*.

4.3 Definizione del perimetro dell'analisi dei rischi

Prendendo le mosse da quanto esposto nei paragrafi precedenti, assume rilievo – ai fini dell'individuazione delle aree a rischio di commissione dei Reati di cui al Decreto nell'ambito delle attività svolte da Next Re – la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi della normativa in questione. In particolare, è necessario identificare i soggetti (sia personale apicale che personale sottoposto all'altrui direzione) dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico di Next Re.

Tutto il personale di Next Re, compresi i collaboratori facenti capo alla struttura organizzativa della Società che non siano legati a quest'ultima da un rapporto di lavoro dipendente, ricade all'interno del perimetro della suddetta analisi.

Con riferimento ai soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui Next Re intrattiene rapporti stabili e continuativi (es., consulenti operativi, *property manager*, *asset manager* esterni, altre tipologie di *outsourcer*), si rende opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo da parte di Next Re: vale a dire la facoltà di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo sulle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

La tematica dovrà essere risolta distintamente, caso per caso, con riguardo allo statuto specifico di ciascuna delle diverse figure di interlocutori.

Con riferimento ai c.d. "*outsourcer*" – in *primis*, i soggetti che vengano incaricati dalla Società, attraverso il conferimento di appositi mandati, di svolgere per conto di Next Re le attività di *asset management*, *property management*, ecc. con riferimento a determinati complessi immobiliari – tenuto conto che si tratta di servizi nell'interesse di Next Re, si ritiene che la loro ricomprensione nell'ambito dell'attività di mappatura delle aree a rischio consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Società. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dalla mappatura funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscano in stretto coordinamento con Next Re ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale. Peraltro, si ritiene che il loro inserimento nell'ambito della mappatura debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione dei meccanismi di operatività di Next Re, al fine di valutare la possibilità di commissione dei reati per il tramite/in concorso con soggetti esterni alla stessa.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Alla luce di tali considerazioni, si è dunque ritenuto opportuno estendere l'attività di mappatura delle attività a rischio di reato, includendo nel Modello anche gli *outsourcer* per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Società, mentre si ritiene di escludere gli atti posti in essere dagli stessi nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

Peraltro, l'esclusione di tali soggetti dal novero dei Destinatari strettamente intesi non esclude l'impegno di Next Re a garantire il rispetto delle procedure e del Codice Etico anche da parte degli stessi, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, nonché attraverso una costante attività di informazione nei loro confronti, in merito ai contenuti essenziali del Modello.

5. Codice Etico e regole di comportamento

5.1 Codice Etico

La Società provvede a predisporre apposite regole di condotta, raccolte all'interno di un Codice Etico, che costituiscono parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della normativa aziendale.

I principi deontologici e le regole definite all'interno del Codice Etico di Next Re SIIQ S.p.A. sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso – tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 – e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze della Società.

La Società si impegna in un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.

Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione del Codice Etico viene affidato all'Organismo di Vigilanza, con riferimento alla Società nel suo complesso.

La Società ribadisce il carattere di cogenza e precettivo del Codice Etico nonché la possibilità di comminare sanzioni disciplinari commisurate alla gravità delle eventuali infrazioni accertate.

5.2 Funzione del Modello in rapporto al Codice Etico

Le prescrizioni del presente Modello sono coerenti e conformi ai principi di comportamento contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al Decreto.

Sotto tale profilo, infatti:

- come si è accennato, il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, predisposto allo scopo di formalizzare quei principi di deontologia aziendale e di Gruppo che la Società riconosce come propri e che devono essere recepiti da tutta la popolazione aziendale;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni destinatario dei precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

6. Organismo di Vigilanza

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un “organismo dell’ente”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lettera b), l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Tale Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV” ovvero “Organismo”), tipicamente interno alla Società, è chiamato a svolgere, nel rispetto delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc*. In particolare, sono tenuti a svolgere attività di:

- vigilanza sull’effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- esame dell’adeguatezza del Modello, ossia della sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell’ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale attività può essere svolta mediante:
 - i. suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte al Consigliere Delegato, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
 - ii. *follow-up*: verifica dell’attuazione e dell’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Lo stesso Organismo non può essere fatto coincidere col Consiglio di Amministrazione, in quanto organo dotato di poteri gestionali, consultivi, propositivi e di vigilanza.

La Legge 12 novembre 2011 n. 183, ha introdotto la previsione per cui, nelle società di capitali, il Sindaco, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza ed il Comitato per la Gestione “possono” svolgere le funzioni dell’Organismo Di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza, per ottemperare allo svolgimento delle proprie mansioni di vigilanza sul Modello, così come previsto dal D.Lgs. 231/2001, deve soddisfare i requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d’azione, ed in particolare:

- 1) **Autonomia e indipendenza:** l’Organo preposto alla vigilanza sul Modello deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della società. Tali requisiti possono considerarsi soddisfatti prevedendo un’attività di reporting al più alto livello del vertice aziendale. Al fine di garantire tali requisiti, inoltre, ad esso non devono essere attribuiti compiti operativi che ne minerebbero l’obiettività di giudizio nell’esercizio delle sue funzioni. Al fine di svolgere in assoluta indipendenza le proprie funzioni, l’Organo dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un *budget* annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell’Organo stesso. A fronte di ciò, quest’ultimo potrà disporre di una dotazione adeguata di risorse finanziarie per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti e a coprire il compenso dei componenti dell’Organismo. A salvaguardia del principio di autonomia e indipendenza è esclusa la possibilità di far parte dell’Organismo di Vigilanza a coloro i quali si trovano in situazioni di:
 - conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l’indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere;

PARTE GENERALE

— di relazioni di parentela, di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell’Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della società e revisori incaricati dalla Società di revisione con componenti degli organi sociali e con il vertice.

2) **Onorabilità:** adeguati requisiti di “onorabilità” devono essere posseduti sin dal momento della nomina a componente dell’Organismo di Vigilanza; in base a tale principio non possono essere eletti a componenti dell’OdV coloro i quali:

- si trovano nelle condizioni previste dall’art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna alla pena accessoria dell’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dell’incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- siano stati condannati con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall’art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- abbiano subito l’applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall’art. 187-quater del D.Lgs. 58/1998 (TUF).

3) **Professionalità:** al fine di adempiere efficacemente alle funzioni affidategli l’Organismo di Vigilanza deve possedere, un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale di analisi dei sistemi di controllo (organizzazione aziendale, finanza, analisi di procedure, ecc.) e di tipo giuridico. Tali tecniche possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per indicare eventuali ed opportune modifiche del Modello, al fine di adottare le misure più idonee a prevenire la commissione di reato;
- in via continuativa, per verificare il rispetto dei comportamenti codificati con l’effettiva operatività;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato e chi lo abbia commesso.

Relativamente alle competenze giuridiche, ed in particolare alla disciplina penale, al fine di poter svolgere l’attività di prevenzione per la realizzazione dei reati, l’OdV deve conoscere la struttura e le modalità realizzative dei reati sia tramite l’utilizzo di risorse aziendali interne e/o di consulenza esterna. Per queste ragioni è opportuno che la composizione dell’Organismo di Vigilanza sia collegiale.

4) **Continuità d’azione:** al fine di garantire un’efficace e costante attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all’attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possa portarla ad assumere decisioni che abbiano effetti economico-finanziari. Tale struttura può comunque fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello, in fase di redazione dello stesso.

Nello specifico, l’autonomia e l’indipendenza richieste da tale norma presuppongono che l’Organismo di Vigilanza di Next Re sia posto, nello svolgimento delle sue funzioni, all’esterno dei processi operativi della Società, in posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative aziendali di Next Re.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all’Organismo di Vigilanza (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo appositamente istituito con l’approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione di Next Re.

6.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

La genericità del concetto di “organismo dell’ente” giustifica l’eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *Corporate Governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate da Confindustria nonché le principali evidenze emerse dalle pronunce giurisprudenziali degli ultimi anni, valutando che l’Organismo di Vigilanza debba ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- attività di controllo sull’effettività del Modello;
- attività di vigilanza sull’adeguatezza del Modello;
- continuità di azione;

nonché debba avere caratteristiche quali:

- a) conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, ecc.);
- b) personale dedicato di adeguato spessore e consistenza;
- c) poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Società;
- d) possibilità di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- e) indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.

Avuto riguardo degli elementi di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione di Next Re SIIQ S.p.A. ha pertanto ritenuto che la soluzione più rispondente alla realtà della Società fosse di prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo “collegiale”.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all’OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell’ausilio di funzioni interne alla Società che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L’Organismo, in ottemperanza a quanto espresso nelle Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria, può provvedere, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito Regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato nel seguito).

Con la delibera di nomina dell’Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile, una dotazione finanziaria annuale pari a € XX.000. Tale dotazione iniziale dovrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su richiesta specifica e motivata dell’OdV.

6.3 Durata in carica e sostituzione dei componenti

Il Consiglio d’Amministrazione provvede alla nomina dell’Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare. È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l’adeguatezza dell’Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell’Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giustificato motivo;
- qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell’Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

PARTE GENERALE

L'Organismo di Vigilanza ha durata in carica pari a quella del Consiglio di Amministrazione della Società (fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA) e cessa pertanto la sua attività con la decadenza del Consiglio di Amministrazione.

6.4 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la condanna (o il patteggiamento, ex art. 444 c.p.p.), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché per i reati in materia tributaria, societaria, bancaria, assicurativa, finanziaria;
- la condanna per aver violato le norme in materia di mercati e valori mobiliari e strumenti di pagamento;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione – anche temporanea – dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata da tre riunioni consecutive;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
- le dimissioni volontarie dall'incarico;
- la condanna dichiarativa di fallimento;
- la presenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci e dirigenti della Società;
- la proprietà (diretta o indiretta), di partecipazioni azionarie della Società;
- l'essere amministratore di Next Re;
- l'essere amministratore e/o socio della società di revisione;
- l'aver relazioni economiche o incarichi professionali o ricoprire ruoli o posizioni all'interno di altre società che possano determinare, anche solo potenzialmente o indirettamente, conflitto di interessi o che possano risultare in concorrenza rispetto agli ambiti di operatività di Next Re;
- l'essere destinatario di misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

La decadenza dalla carica di componente del Collegio Sindacale comporterà in ogni caso la decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza. Previa verifica del possesso dei requisiti richiesti per l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, subentrerà nella carica il Sindaco supplente.

L'attribuzione delle funzioni e dei compiti dell'OdV al Collegio Sindacale non preclude l'applicazione delle ulteriori cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 c.c.

Un eventuale componente interno all'Organismo non può essere scelto tra i Dirigenti responsabili di Funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a potenziale rischio di reato e, in ogni caso, tra risorse che abbiano compiti operativi in tali aree.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare il componente dell'Organismo in caso di violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

È possibile, per il singolo componente, recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

PARTE GENERALE

6.5 Regole di convocazione e funzionamento

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza, a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Società ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società di *Service* e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - a) interpretare la normativa rilevante;
 - b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle attività a rischio di reato;
 - c) coordinarsi con gli uffici competenti per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti, ai collaboratori e agli outsourcer, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - d) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - e) predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta di Next Re. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni rilevanti in materia di Modello e di evoluzione della normativa applicabile.
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:
 - a) effettuare periodicamente verifiche ispettive mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Next Re nell'ambito delle aree o delle attività a rischio di reato;
 - b) coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal personale di Next Re:
 - i. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Next Re al rischio di commissione di uno dei reati-presupposto;
 - ii. sui rapporti con gli outsourcer e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
 - c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
 - d) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

PARTE GENERALE

- a) sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- b) in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione di Next Re le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da alti margini di discrezionalità;
- c) verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni correttive proposte;
- d) coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermi restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unico referente il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza disciplina con proprio Regolamento le regole per il proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza è presieduto dal Presidente, il quale stabilisce l'ordine del giorno ed il luogo delle riunioni;
- l'Organismo di Vigilanza è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche dagli altri suoi componenti;
- la convocazione avviene in forma scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, e deve pervenire almeno 5 giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno 2 giorni prima di tale data;
- le riunioni potranno svolgersi anche per video o tele-conferenza, con intervenuti dislocati in luoghi diversi, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri, accertate le identità dei partecipanti ed assicurata la percezione degli interventi da parte di questi ultimi;
- per la validità delle riunioni è richiesto l'intervento di tutti i membri in carica;
- le decisioni dell'Organismo di Vigilanza vengono assunte dai suoi membri all'unanimità, in caso di disaccordo, prevale il voto del Presidente;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a redigere il verbale di ciascuna riunione, che viene sottoscritto da tutti i suoi membri.

6.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. In particolare, l'OdV riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza da esso svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente al Consigliere Delegato, al fine di garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- al Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, con periodicità annuale e comunque ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

La relazione ha ad oggetto:

PARTE GENERALE

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento dei processi "a rischio reato";
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la rendicontazione delle spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, in sede di presentazione della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza sottopone il piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione annuale si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione iniziale così come sopra definito.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Presidente, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne al Presidente la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli organi sociali deve essere predisposto un verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

6.7 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte del *Management*, dei dipendenti, consulenti, *outsourcer* e *business Partner* di Next Re, in merito ad eventi, anche solo potenziali, che potrebbero far sorgere la responsabilità amministrativa di Next Re ai sensi del Decreto.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV:

- su base periodica, le informazioni / dati / notizie previamente identificate dall'OdV e/o da quest'ultimo formalmente richieste alle singole strutture di Next Re ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("segnalazioni").

Devono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o in via telematica all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate a Next Re dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati di cui al Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cd. del "*Whistleblowing*") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

PARTE GENERALE

- i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere l’attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell’integrità dell’ente e in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei *whistleblower* nell’ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure ed alle *policy* aziendali o inerenti attività di mala gestione di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale riguardo, si precisa che si identificano quali potenziali segnalanti: (i) il personale dell’organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti; (ii) gli amministratori e i membri degli organi sociali; (iii) terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell’organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

Tutte le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle rispettive disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di *Whistleblowing* e dirette alle figure appositamente designate.

6.8 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni / dati / notizie di cui sopra, valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all’OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità e secondo le tempistiche definite dall’OdV medesimo;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l’evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei protocolli in esso contenuti e dei principi sanciti nel Codice Etico devono pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, (all’attenzione del Presidente dell’Organismo di Vigilanza presso la sede sociale, via Zara n.28 - 00198 Roma) o attraverso l’utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici. All’uopo sarà creata una casella di posta elettronica (odv@nextresiiq.it) a cui inviare le segnalazioni e che potrà essere accessibile ai soli membri dell’Organismo di Vigilanza o a personale di Next Re dallo stesso autorizzato;
- l’Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Next Re o di terzi;
- l’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e l’opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione o segnalazione prevista dal presente Modello nei confronti dell’Organismo di Vigilanza è conservata da quest’ultimo in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L’accesso al data base con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell’Organismo di Vigilanza.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Il Decreto stabilisce espressamente agli art. 6, comma 2, lett. e (*“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”*) e l’art. 7, comma 4, lett. b (*“Soggetti sottoposti all’altrui direzione e modelli di organizzazione dell’ente”*) che l’esonero da responsabilità dell’ente è subordinato, tra l’altro, alla prova dell’avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti concorre a rendere efficace l’azione di vigilanza dell’OdV ed a garantire l’effettiva osservanza del Modello.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con l’ente. Tale sistema, così come il Modello, si rivolge infatti a tutto il personale di Next Re, compreso il personale apicale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di Next Re, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria a carico dell’autore materiale della condotta criminosa.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall’art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 stesso, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 dell’ente.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente le condotte di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 del Codice civile (*“Prestazione del lavoro”*), nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

7.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati

L’osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall’art. 2104, comma 2, c.c. (*“Diligenza del prestatore di lavoro”*), i quali rappresentano parte sostanziale ed integrante del medesimo Modello. La violazione da parte dei dipendenti delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello costituisce sempre illecito disciplinare.

Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. *“Statuto dei lavoratori”*) e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- a) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es. omissione di comunicazioni o false comunicazioni all’OdV, ostacolo all’attività dell’OdV, omissione di controlli, ecc.);
- b) violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- c) comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre la Società alle conseguenze della commissione di reati.

PARTE GENERALE

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Presidente di Next Re, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate (su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata).

Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni violazione accertata determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL come segue:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Fermo restando il principio di correlazione tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali le stesse possono essere assunte, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei dirigenti, del Modello e del Codice Etico o la diretta violazione degli stessi o, più in generale, l'assunzione di comportamenti nell'espletamento di attività connesse con processi sensibili non conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, costituiscono sempre illeciti disciplinari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariate le modalità ed i poteri posti in capo al Presidente.

Next Re provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'assemblea.

PARTE GENERALE

Le gravi violazioni non giustificate del Modello potranno considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di condotte di cui ai Reati previsti dal Decreto.

7.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti quali, innanzitutto, la convocazione dell'assemblea.

Le gravi violazioni non giustificate del Modello potranno considerarsi giusta causa per la revoca del Sindaco. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di condotte di cui ai Reati previsti dal Decreto.

7.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora vi sia la violazione da parte di un membro o più membri dell'Organismo di Vigilanza, essi saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, nel caso in cui pongano in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- 2) convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca, nel caso pongano in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.7 Misure nei confronti dei Consulenti e Partner

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partner non dovranno in alcun caso indurre i Dipendenti a violare il Modello o il Codice Etico.

7.8 Procedimento disciplinare

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti in caso di violazione del Modello e/o dei principi e delle regole aziendali, è differente per ciascuna categoria di soggetti destinatari nella fase:

- della contestazione della violazione all'interessato;
- di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, nel caso in cui riceva una violazione o acquisisca nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza dei presupposti per attivare il procedimento disciplinare.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantita la difesa nei termini di legge e di contratto. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

8. Diffusione e formazione sul Modello

8.1 Informazione / diffusione sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura dei processi a rischio di reato, normativa interna e protocolli di controllo che regolamentano i processi sensibili, flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto e sul Modello tramite appositi strumenti interni di diffusione delle informazioni aziendali nonché mediante la pubblicazione del Modello stesso in apposito spazio dedicato sull'intranet aziendale.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello.

La diffusione del Modello è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit informativo", con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Modello ed il Codice Etico. Tale kit informativo dovrà contenere (oltre al materiale indicato da ulteriori *policy* o procedure aziendali, ove presenti, in materia di *privacy* e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.), il CCNL, il testo del Decreto, il presente documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" ed il Codice Etico.

E' inoltre necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni (collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, *outsourcer*, fornitori, *Partner* commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso pubblicazione sul sito internet della Società e/o consegna cartacea del Modello (fatta eccezione per i relativi allegati ad uso esclusivo del personale interno alla Società) e del Codice Etico. In tale ambito, i collaboratori esterni sono tenuti a dichiarare:

- a) di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Modello e del Codice Etico;
- b) l'impegno a non porre in essere alcun comportamento diretto ad indurre e/o obbligare a violare i principi specificati nel Modello o nel Codice Etico.

Tutti i contratti (fornitura, agenzia, distribuzione, consulenza e similari, *joint-venture*, consorzio, ecc.) sottoscritti da Next Re dovranno contenere una dichiarazione di conoscenza delle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001 e la richiesta di un impegno formale al rispetto del Codice Etico. Il contratto dovrà prevedere tale impegno a pena di risoluzione dello stesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. ("*Clausola risolutiva espressa*").

8.2 Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello nonché sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli di controllo previsti all'interno del Modello stesso, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. La Funzione preposta all'interno della Società (in coordinamento con la Funzione Human Resources & ICT) provvede alla predisposizione del piano formativo anche sulla base delle indicazioni

PARTE GENERALE

fornite dall'Organismo di Vigilanza. Successivamente, il piano formativo deve essere sottoposto alla valutazione dell'OdV per sua approvazione.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (Dirigenti, Responsabili di Funzioni, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica *top-down* al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D.lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) nonché il Modello ed il suo funzionamento, nella quale sono ricompresi i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano, oltre ai contenuti del Codice Etico;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura dei processi sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'attività formativa è obbligatoria e verrà svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- sessioni in aula: attraverso incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative *standard* già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi. Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale di Next Re con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il kit informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

La formazione relativa al D.Lgs. 231/2001 e quella relativa alla L. 190/2012 potranno essere erogate congiuntamente e/o coordinate al fine di operare sinergie.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di verificare la validità e sufficienza delle iniziative adottate dalla Società per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

9. Verifiche periodiche sul Modello da parte degli Organi Sociali

9.1 Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Next Re delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a) violazioni delle prescrizioni del Modello o eventuale commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- b) modifiche normative o evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività da parte di Next Re;
- d) osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- e) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia svolte sul medesimo.

Una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione di Next Re, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale vigilerà affinché le stesse modifiche siano sollecitamente rese operative da parte di Next Re e curerà la corretta comunicazione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione di Next Re circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il Consiglio di Amministrazione di Next Re ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengono ad aspetti di carattere descrittivo, nonché ai contenuti degli Allegati al Modello.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione di Next Re un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dello stesso organo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione di Next Re, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

10. Allegati

- Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Concetto di Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio
- Parte Speciale - Processi di Governance
- Parte Speciale - Processi di Business
- Parte Speciale - Processi di Supporto
- Parte Speciale - Processi Rapporti con le Autorità di Controllo e Giudiziarie
- Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza