

Modello di organizzazione,
gestione e controllo ai
sensi del decreto legislativo
8 giugno 2001, n. 231

LeasePlan

What's next?

Indice

PARTE GENERALE

- 1. Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo**
- 2. La responsabilità amministrativa delle società**
 - 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni
 - 2.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
 - 2.3 Le linee guida di Confindustria
- 3. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di LeasePlan Italia S.p.A.**
 - 3.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività
 - 3.2 Il sistema organizzativo in generale
 - 3.3 Il sistema delle procure e delle deleghe
 - 3.4 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello
 - 3.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali
 - 3.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato
 - 3.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico
 - 3.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso
- 4. L'Organismo di Vigilanza**
 - 4.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 4.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza
- 5. Whistleblowing**
- 6. Il sistema disciplinare e sanzionatorio**
 - 6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare
 - 6.2 Destinatari e loro doveri
 - 6.3 Principi generali relativi alle sanzioni
 - 6.4 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri
 - 6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti
 - 6.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a del Decreto)
 - 6.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni
- 7. La formazione e diffusione del Modello**
- 8. Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

PARTE GENERALE



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

1 Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 di LeasePlan Italia S.p.A. (di seguito la "Società") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli Amministratori, i dirigenti e i quadri superiori della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale e di alcune Parti Speciali i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture);

nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2 La responsabilità amministrativa delle società

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D. Lgs. n. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone ad essi ricollegabili.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica agli *enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l'esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto Legislativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

La riferibilità del reato all'ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest'ultimo (artt. 6 e 7 del D. Lgs.).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli Amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una sua unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un "soggetto di fatto", che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti "subordinati" o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto¹.

Il Decreto Legislativo richiede, infatti, altresì la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 mira, in particolare, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un

¹ Si sottolinea che la responsabilità amministrativa dell'ente permane (salvo una riduzione delle sanzioni), anche nel caso in cui sia configurabile solamente il tentativo di commettere il reato, senza che lo stesso sia poi stato effettivamente integrato

vantaggio dalla commissione del reato. Ed infatti, in tutti i casi in cui un ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la commissione di un reato presupposto, trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste inoltre misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi che vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell'ente stesso.

La responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale.

La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega infatti la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità.

In particolare sono attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 le seguenti famiglie di reato e le fattispecie sotto indicate:

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001 modificato dalla L. 161/2017) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)².

² Articolo inserito dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3 "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."

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.Lgs. 12 gennaio 2016, n. 6 e dal D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8)

- Falsità in documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Associazione finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegitima fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal D. Lgs. N. 38 del 15 marzo 2017)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

c.c.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38) Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).

M) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008 e 2008 e modificato dalla L. n.3/2018)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

N) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, 174 quinquies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Q) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D. Lgs. n. 21/2018)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993).

R) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in 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 modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).

S) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica religiosa (art. 604 bis).

T) Reato transnazionale³ (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

Commissione sotto forma di reato transnazionale dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3- bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

³ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorché sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato

2.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato sia commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.



L'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello⁴.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui⁵:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;

⁴ Nell'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si è scelto di seguire le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria.

⁵ Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. N. 231/2001, 2014, pag. 20 e seguenti



- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

Sia per quanto concerne i reati dolosi che per quelli colposi, i sistemi di controllo preventivo possono essere sintetizzati in:

- adozione di un codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

3 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di LeasePlan Italia S.p.A.

3.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività

LeasePlan Italia S.p.A. è una Società interamente controllata da LeasePlan Corporation NV. La Società opera, sull'intero territorio nazionale, nel settore del noleggio a lungo termine e nella gestione delle flotte aziendali e svolge le seguenti attività:

- locazione e noleggio di autoveicoli e veicoli in genere da adibire anche al trasporto di persone o cose, sia per conto proprio sia per conto di terzi, sia in Italia sia all'estero;
- prestazione di consulenza e di servizi negli specifici settori della locazione, del noleggio e della gestione dei veicoli;
- compravendita dei veicoli, nuovi ed usati, e di loro parti di ricambio; compresa la loro



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

- riparazione, manutenzione (ordinaria e straordinaria) e il deposito;
- l'esercizio di officine meccaniche sia per conto proprio sia per conto di terzi;
- gestione, anche per conto di terzi, dei sinistri passivi relativi alle responsabilità derivanti dalla circolazione dei veicoli, in copertura con terze Compagnie.

Per la prestazione dei servizi di manutenzione e riparazione dei veicoli, LeasePlan si avvale di una rete di officine autorizzate, distribuite sull'intero territorio nazionale.

3.2 Il sistema organizzativo in generale

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due a sette membri. Gli Amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica, possono essere rieletti. Ad ogni rinnovazione del Consiglio l'Assemblea determina il numero degli Amministratori e la durata della loro carica.

L'art. 14 dello Statuto prevede che se nel corso dell'esercizio venissero a mancare uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro tempestiva sostituzione con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale. Gli Amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima Assemblea, quelli nominati dall'Assemblea durano in carica per il tempo che avrebbero dovuto rimanervi gli Amministratori da essi sostituiti.

Il medesimo articolo 14, dispone che, tuttavia, se per dimissioni o per altre cause venisse a mancare la maggioranza degli Amministratori, si intende decaduto l'intero Consiglio e, a cura del Collegio Sindacale, deve subito convocarsi l'Assemblea per la nomina degli Amministratori.

Ai sensi dell'art. 15, il Consiglio elegge fra i suoi membri il Presidente, se questi non è nominato dall'Assemblea; può eleggere anche uno o più Vice Presidenti che lo sostituiscano in caso di assenza o impedimento, nonché un segretario anche estraneo al Consiglio stesso. In caso di assenza o impedimento sia del Presidente che dei Vice Presidenti, le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Consigliere designato dagli intervenuti.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce nella sede della Società o altrove, in Italia o all'estero, ogni volta che il Presidente lo giudichi necessario, oppure quando ne sia fatta richiesta scritta da almeno uno dei suoi membri, anche per audio o videoconferenza, alle seguenti condizioni, di cui si darà atto nei relativi verbali:

- a. che siano presenti nello stesso luogo il presidente e il segretario della riunione, se nominato, che provvederanno alla formazione e sottoscrizione del verbale, dovendosi ritenere svolta la riunione in detto luogo;
- b. che sia consentito al presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- c. che sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della riunione oggetto di verbalizzazione;
- d. che sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione ed alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere o trasmettere documenti.

La convocazione del Consiglio è effettuata dal Presidente ovvero dai Consiglieri con



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

apposita comunicazione da trasmettersi a mezzo fax da inviarsi al domicilio di ciascun Amministratore e Sindaco Effettivo almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza; in caso di urgenza la convocazione può essere fatta con telegramma, fax ovvero posta elettronica (e-mail) certificata, da spedire almeno due giorni prima dell'adunanza. Il Consiglio sarà comunque validamente costituito anche in mancanza di convocazione, con la presenza di tutti i Consiglieri e di tutti i Sindaci effettivi in carica; in tale ipotesi, ciascuno degli intervenuti può opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, anche mediante video conferenza, si richiede la presenza effettiva della maggioranza dei suoi membri in carica e la presenza nello stesso luogo, in caso di video riunione, di Presidente e Segretario della riunione.

Le deliberazioni prese dal Consiglio d'Amministrazione sono valide se vi è la presenza effettiva della maggioranza dei suoi membri e la maggioranza dei voti dei presenti: in caso di parità prevale il voto di chi presiede. Qualora il Consiglio di Amministrazione sia composto da due soli membri, al presidente non è attribuito il voto prevalente.

Qualora gli Amministratori Delegati siano nominati da un Consiglio di Amministrazione composto da due membri, gli stessi decadranno dal loro ufficio in caso di disaccordo per la revoca dell'Amministratore Delegato.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezioni di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali esclusi soltanto quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea. Ai sensi dell'articolo 2365 del Codice Civile sono attribuite alla competenza del Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello Statuto a disposizioni normative; le delibere concernenti la fusione nel caso previsto dall'articolo 2505 bis del Codice Civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

L'art. 20 dello Statuto dispone che gli Amministratori non sono personalmente responsabili per le obbligazioni della società e in genere non hanno nessuna altra responsabilità oltre a quelle specificatamente previste dal Codice Civile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o chi ne ha le veci, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, ha la rappresentanza legale della società con l'uso della firma sociale, sia di fronte ai terzi che in giudizio.

Agli altri Amministratori compete la rappresentanza sociale nei limiti dei poteri loro delegati dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di LeasePlan:

- garantisce che tutto il personale impegnato nella formazione del bilancio della Società e/o delle sue controllate svolga i propri compiti controllando accuratamente i dati elaborati, collaborando con tutte le funzioni al massimo grado, segnalando eventuali situazioni di conflitto di interesse, fornendo informazioni chiare e complete;
- non commette alcuna azione che impedisca od ostacoli lo svolgimento delle attività di controllo e/o revisione che competano a soci, altri organi sociali, Società di revisione;



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

- impedisce che qualsiasi suo componente possa agire in maniera tale da influenzare il comportamento dell'assemblea al fine di trarne un vantaggio personale;
- garantisce che tutte le informazioni fornite alle autorità di pubblica vigilanza siano veritiere, trasparenti, complete;
- impedisce che gli amministratori, o loro incaricati, acquistino o sottoscrivano azioni o quote della Società e/o delle sue controllate che provochino una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per Legge;
- non effettua operazioni di riduzione del capitale sociale, di fusione o di scissione, che possano cagionare danno ai creditori di LeasePlan e/o delle sue controllate.

3.3 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per "deleghe dei Consiglieri di Amministrazione" le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per "delega organizzativa" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data dell'approvazione, a cui si fa integrale rinvio in Allegato, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Consigliere Delegato con l'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità della proposta di modifica delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure con il Modello vigente e a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

3.4 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, la Società, coerentemente alle politiche aziendali, nonché al fine di allinearsi con le politiche aziendali del Gruppo di cui la Società fa parte, ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

In particolare La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è costantemente impegnata nel mantenere il proprio sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello, costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Inoltre, si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni qui contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il progetto è stato condotto nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano, nel caso, di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la Corporate Governance.

3.5 Le finalità del Modello e I principi fondamentali

Come in parte già anticipato all'interno del paragrafo precedente, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;

- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società – e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse – dall’applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un’attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida Confindustria, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale – innanzi tutto organigrammi e procure – ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell’operatività aziendale, ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali. L’analisi è stata preordinata all’identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all’adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un’ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l’insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell’attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;



- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
- i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di tredici Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della Società che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è frutto di complesse attività preparatorie, svolte anche grazie alla collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i reati contenuti nell'elenco del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01") e di un workshop operativo, si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischiosità (c.d. attività sensibili).

Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*. Sono stati approntati appositi questionari, diretti ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili, e gli stessi sono stati analizzati e compilati nel corso di incontri collettivi, volti ad ottenere una più attendibile valutazione del rischio inerente le singole attività.

Informazioni circa la modalità di compilazione dei questionari e di valutazione del rischio inerente alla specifica attività sensibile sono contenute in un apposito documento disponibile presso gli archivi della società (c.d. "Metodologia di *risk assessment*").

I risultati dell'analisi preliminare e del *risk assessment* sono raccolti in appositi documenti (c.d. "I risultati del workshop operativo di analisi preliminare per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01" e c.d. "I risultati della fase di *risk assessment*"), disponibili per la consultazione presso gli archivi della Società.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.

In particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità medi e/o alti, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di	Strumenti di
A	Reati contro la Pubblica	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Non Rilevante	Codice Etico
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine	Non Rilevante	Codice Etico
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali	Non rilevante	Codice Etico
I	Delitti contro la personalità individuale	Non rilevante	Codice Etico
L	Reati di abuso di mercato	Non rilevante	Codice Etico
M	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale M
N	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N

O	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale O
P	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
Q	Reati ambientali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Q
R Codice	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Famiglia di reato	Rilevante Rilevanza della famiglia di	Codice Etico Parte Speciale R Strumenti di
S	Razzismo e Xenofobia	Non rilevante	Codice Etico
T	Reati transnazionali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale T
STR	Attività strumentali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale STR

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- i Protocolli;
- le Procedure.

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

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di Amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel "Codice Etico adottato ai sensi del D.



Lgs. n. 231/2001" (di seguito anche il "Codice") adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 luglio 2008, successivamente più volte modificato, da ultimo con delibera del 28 marzo 2017.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 luglio 2008, successivamente più volte modificato, da ultimo con delibera del 29 marzo 2019.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parti Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica o integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al



presente Modello. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

4 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* deve essere affidato *"ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*⁶.

Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso, con riferimento all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera 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*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la propria ordinata e puntuale azione l'Organismo di Vigilanza di LeasePlan S.p.A. si dota di un regolamento che ne disciplina il funzionamento.

4.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di

⁶ La Relazione illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: *"L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"*.

Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli Amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- sia stretto familiare di Amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al



Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

> **Autonomia:**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

> **Indipendenza:**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

> **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.



Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

> **Continuità d'azione:**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

4.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, rappresentato da un membro interno e due professionisti esterni, dotati di competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo-contabile e di adeguata conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Questi si avvalgono eventualmente della competenza dei propri ausiliari o consulenti a cui affidare l'incarico di effettuare periodiche verifiche.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica per un periodo di tre anni dalla data della nomina. Alla scadenza del mandato i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia, di intervento e continuità



d'azione richiamati dalle Linee Guida.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

4.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 ed in particolare svolge:

> **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

> **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

> **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del numerus clausus
- dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

> **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno ed agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno in corso (Audit Plan).
- l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa



l'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che invia al Consiglio d'Amministrazione.

La relazione al Collegio Sindacale può essere garantita anche attraverso la presenza di un sindaco all'interno dell'Organismo di Vigilanza che riferisca periodicamente sulle attività svolte al Collegio o, viceversa, tramite la partecipazione di un rappresentante dell'OdV ad una o più adunanze del Collegio Sindacale, su invito di tale organo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

> **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica segnalazioni.odv@leaseplan.it

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

Con riferimento alle modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni valgono, in particolare, le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto anche in forma anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in maniera ordinata e strutturata, in modalità informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza esclusivamente previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Mediante il Regolamento di cui si è dotato, l'Organismo di Vigilanza definisce criteri e condizioni di accesso alle informazioni trattate, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Il personale dipendente (ovvero collaboratore esterno) di LeasePlan che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello è tenuto a contattare l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce l'anonimato e la riservatezza di ogni informazione



inerente il soggetto segnalante al fine di garantirlo da potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le necessarie indagini, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

4.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti e dei quadri superiori.



4.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

5 Whistleblowing

L'art. 2 della Legge del 30 novembre 2017, n. 179, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il nuovo comma 2-bis della norma in esame prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere *"uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte"*.

Tali canali dovranno essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione⁷ e almeno uno di essi dovrà prevedere la trasmissione della segnalazione *"con modalità informatiche"*.

Sebbene nella sua versione definitiva il testo di legge non preveda l'obbligatorietà delle segnalazioni, è ormai prassi consolidata nel tempo che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato sia considerato come parte del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Anche per tale motivo, già in passato si riteneva che il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potesse dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, come oggi confermato dall'introduzione normativa del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione⁸.

A presidio di tale tutela, la norma prevede che all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia da parte del segnalante, in proprio, che da parte dell'organizzazione sindacale indicata dallo stesso.

Risultano, inoltre, nulli l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o

⁷ Le segnalazioni effettuate rimangono riservate solamente fino a quando un Pubblico Ministero non si occupi della fattispecie segnalata: al momento della chiusura dell'indagine e del rinvio a giudizio dell'indagato il nome del segnalante verrà conosciuto da tutti coloro che sono interessati dal procedimento penale

⁸ Art. 6, comma 2-bis, lett. c) del D.Lgs. 231/2001.



discriminatoria adottata nei confronti del segnalante⁹.

Tuttavia, al fine di evitare un impiego distorto dei canali di whistleblowing, la norma prevede l'obbligo di introdurre all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo anche sanzioni a carico di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento alle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, LeasePlan si è dotata di una procedura *ad hoc* a cui si rinvia integralmente.

Nello specifico, per le segnalazioni valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere effettuate per iscritto e specificando, nell'oggetto, la natura della segnalazione (whistleblowing);
- devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente utilizzando il canale di posta elettronica all'uopo dedicato o, eventualmente, tramite il servizio postale all'indirizzo indicato nella procedura;
- la casella di posta elettronica dedicata alle segnalazioni aventi natura di whistleblowing è protetta da password ed accessibile esclusivamente all'Organismo di Vigilanza; qualsiasi comunicazione pervenuta, invece, a mezzo posta cartacea deve essere consegnata all'Organismo di Vigilanza con l'involucro esterno integro;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute agendo in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse e assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede;
- le segnalazioni sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza in modo idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.E. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

6 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per

⁹ Si sottolinea che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.¹⁰

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria¹¹.

6.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 21 luglio 2016 che ha rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 31 luglio 2013 per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e successive modifiche e il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 26 luglio 2016 che ha rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 20 giugno 2013 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente. Tali accordi assicurano altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni

¹⁰ "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale" Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30.

¹¹ Si vedano le Linee Guida Confindustria, (cap. 2, punto 2.3, pag. 19).



contrattuali.

6.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

- Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni¹²:

¹² L'art. 55 -Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente relativo a Norme disciplinari, prevede che "Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente. L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolta. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la

- a) rimprovero;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a tre ore di paga base;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

> Rimprovero

Il rimprovero, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

> Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto¹³ in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;
- in generale, commissione di infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale, ma di minor rilievo rispetto a multa e sospensione.

prosecuzione del rapporto di lavoro. In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Ferma restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS. Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione

¹³ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente prevede che "Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio".



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

> La multa non superiore a 3 ore di paga base

La multa¹⁴ non superiore a tre ore di paga di base, in accordo al CCNL¹⁵, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con negligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno;
- in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero scritto.

> La sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, in accordo al CCNL¹⁶, è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione);
- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la ammonizione scritta o con la multa non superiore a tre ore di paga base;
- in particolare commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione

¹⁴ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente stabilisce che "L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

¹⁵ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente prevede che: "Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio".

¹⁶ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente prevede che: "Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio".

di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001;

> Il licenziamento con preavviso

Il licenziamento con preavviso¹⁷, in accordo al CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo rispetto ai provvedimenti di ammonizioni scritte, multe e sospensioni, ma non così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

> Il licenziamento senza preavviso¹⁸

Il licenziamento senza preavviso, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti

¹⁷ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente prevede che: "Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezione fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio".

¹⁸ L'art. 55 Capitolo V del CCNL del 26 luglio 2016 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente prevede che: "Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire: 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta; 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende; 3) non trattare affari per proprio conto od interzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio; 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza; 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro; 6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti quanto altro lui affidato.

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con: a) rimprovero; b) rimprovero scritto; c) multa non superiore a 3 ore di paga base; d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni; e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto; f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

- sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento;
- in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il licenziamento con preavviso;
 - in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;
 - condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, i lavoratori responsabili di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni contenute nella Legge 30 novembre 2017 n. 179 (c.d. Legge sul whistleblowing), tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, sono soggetti alle sanzioni ivi previste.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente¹⁹ si riflette infatti non solo

¹⁹ Ai sensi dell'articolo 1 – Parte Prima – del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 31 luglio 2013 per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, come da ultimo modificato rubricato "Applicabilità" prevede che: *"Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:*

*- i direttori;
- i condirettori;
- i vice direttori;
- gli institori, a norma dell'art.2203eseguentidelc.c.;*



all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti e dei quadri direttivi della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti e quadri superiori della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 31 luglio 2013, come da ultimo modificato nel Verbale di Accordo del 21 luglio 2016, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente o un quadro superiore consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

> Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In tale ipotesi rientra, anche, la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*), nonché la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni (*whistleblowing*) che si rivelano infondate.

> Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti o dei quadri superiori costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente o il quadro superiore riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle

- i procuratori, di cui all'art. 2209 c.c., con stabile mandato "ad negotia";

- i capi di importanti servizi e uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità²⁰.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a del Decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni²¹ al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

²⁰ L'art 23 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 31 luglio 2013 per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, come da ultimo modificato nel Verbale di Accordo del 21 luglio 2016, rubricato *Responsabilità civili e penali*, prevede :
"1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili, o penali e erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme. 2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro. 3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale. 4. La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso. 5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento. 6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda. 7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato".

²¹ Tra le Infrazioni rientrano anche la violazione delle misure di tutela del segnalante (whistleblower) e la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

6.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall'Organismo di Vigilanza o da altro soggetto da questi delegato.

La formazione, a seguito di modifiche significative del Modello – quali, ad esempio interventi di revisione o aggiornamento di vasto impatto – sarà erogata a tutto il personale della Società (sia ai soggetti apicali che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione), indipendentemente dal coinvolgimento diretto in attività sensibili.



In occasione di modifiche del Modello di minore entità – quali, ad esempio, interventi di aggiornamento con impatto limitato – l’Organismo di Vigilanza potrà optare per una formazione differenziata per tipologia di utenti (tra soggetti apicali e soggetti sottoposti all’altrui direzione) e limitata ai soggetti coinvolti nelle attività sensibili interessate dalla riforma.

8 Conferma dell’adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell’adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per ciascuna funzione di propria competenza.
- dall’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.



LeasePlan Italia S.p.A.
Sede Legale Viale Adriano Olivetti 13
38122 Trento
T. +39 06 96 707 1 - F. +39 06 96 707 400

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V.
P.IVA 02615080963
C.F. e iscrizione al Registro delle
Imprese di Trento 06496050151

Società soggetta ad attività
di direzione e coordinamento
da parte di
LeasePlan Corporation N.V.

www.leaseplan.com