Fascicolo 28

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di UniCredit Leasing S.p.A.

| | | |
|---|---|---|
| **Funzione Approvante** | Consiglio di Amministrazione | Ottobre 2026 |
| **Funzione Proponente** | Compliance | |

UniCredit Leasing

SOMMARIO

CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ..... 4
1.1 Premessa ..... 4
1.2 Destinatari ..... 4
1.3 Funzione e scopo del Modello ..... 6
1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo ..... 6
CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO ..... 8
2.1 Il regime giuridico della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni ..... 8
2.2 Illeciti e Reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti ..... 10
2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione con finalità esimente della Responsabilità ..... 13
Amministrativa ..... 13
2.4 Fonti del Modello: Linee Guida dell'ABI per l'adozione di Modelli Organizzativi sulla Responsabilità ..... 14
Amministrativa delle Banche ..... 14
CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 ..... 15
3.1 Il Sistema di Controllo e di Gestione dei rischi 3.1.1 L'assetto organizzativo di UniCredit Leasing ..... 15
3.1.2 Modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi ..... 17
3.1.3 Gli strumenti di governance ..... 17
3.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe di UniCredit Leasing ..... 18
3.3 Il Codice di Condotta del Gruppo Unicredit e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ..... 18
3.4 Il Framework Anticorruzione ..... 18
3.6 I Protocolli Decisionali per struttura e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 ..... 19
CAPITOLO 4: ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 20
4.1 Struttura e Composizione dell'Organismo di Vigilanza ..... 20
4.1.1 Requisiti ..... 20
4.1.2 Revoca dei membri dell'OdV ..... 21
4.1.3 Cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell'OdV ..... 21
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza ..... 21
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza ..... 23
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ..... 24
4.4.1 Flussi informativi ..... 24
4.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – Whistleblowing ..... 25
4.4.3 Le misure di protezione nei confronti dei segnalanti e il divieto di ritorsione ..... 27
4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di Unicredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate ..... 27
CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE ..... 29

5.1 Principi Generali ..... 29
5.2 Misure nei confronti del personale ..... 29
5.2.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi ..... 29
5.2.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti ..... 30
5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing ..... 31
5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali ..... 31
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con soggetti esterni ..... 32
5.4.1 Rapporti infragruppo ..... 32
5.4.2 Rapporti con i soggetti esterni al Gruppo ..... 32
5.5 Procedimento di accertamento delle violazioni e di applicazione delle sanzioni ..... 32
CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 6.1 Diffusione del Modello ..... 34
6.2 Formazione del personale ..... 34
CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ..... 35

## CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

### 1.1 Premessa

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche "il Modello") di UniCredit Leasing S.p.A. (di seguito anche "UniCredit Leasing", "UCL", "la Società"), si compone delle seguenti parti:

- la presente **Parte Generale**, che contiene:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da UniCredit Leasing per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché la descrizione del sistema di governance e dell'assetto organizzativo di UniCredit Leasing;
  - l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di UCL (di seguito anche "OdV") con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
  - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
  - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - i criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;
- la **Parte Speciale**, contenente i **Protocolli Decisionali**, comprensivi delle **Note Informative**. A ciascun Protocollo Decisionale afferisce una Struttura della Società e sono associate le relative **Attività Sensibili** individuate. La Parte Speciale del Modello integra le misure organizzative e i controlli adottati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Ogni Protocollo esplicita le attività, i controlli ed i meccanismi di reporting atti a garantire l'adeguatezza del sistema organizzativo e di controllo della Società alle previsioni di cui al Decreto. In particolare, il sistema dei controlli interni della Società, così come esplicitato all'interno dei singoli Protocolli, si basa sui seguenti princìpi:
  - livelli autorizzativi;
  - segregazione dei compiti;
  - attività di controllo;
  - tracciabilità.

Il Modello si completa altresì con i seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante:

- **Allegato 1** "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato";
- **Allegato 2** "Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01".

### 1.2 Destinatari

I principi ed i contenuti del Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate sono destinati ai c.d. "**Soggetti Interni**" e "**Soggetti Esterni**" (di seguito i "**Destinatari**"[1]). Devono considerarsi Soggetti Interni:

- componenti degli **organi sociali di UCL**;
- tutto il **personale** di UniCredit Leasing, intendendo per tale:
  - i dipendenti subordinati, incluso il *top management* di UniCredit Leasing;
  - i soggetti che, pur non essendo legati a UCL da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Società, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da contratto a termine, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere);
  - i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso UniCredit Leasing limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della stessa.

Per quanto attiene ai soggetti esterni che, pur non appartenendo a UniCredit Leasing, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle proprie attività, è previsto che – nell'ambito dei

[1] In base alle *best practices*, si specifica ulteriormente quanto segue in merito alla distinzione tra "Soggetti Interni" e "Soggetti Esterni" quali Destinatari del MOG:

- i "**Soggetti Interni**" sono destinatari del Modello 231 di UCL. Pertanto, in caso di relativa violazione, agli stessi si applicherebbe il sistema sanzionatorio definito nel Modello medesimo. I Soggetti interni sono, altresì, chiamati all'osservanza dei principi sanciti nel Codice Etico della Società.
- i "**Soggetti Esterni**" non sono di regola qualificabili come "soggetti sottoposti" della Società ex D.Lgs. 231/2001, pertanto non sarebbero chiamati all'osservanza del Modello della stessa. D'altra parte, i Soggetti Esterni sono chiamati all'osservanza dei principi sanciti nel Codice Etico e dei Protocolli del Modello specificatamente inerenti all'attività svolta nell'ambito dei rapporti in essere con la Società. La relativa inosservanza potrebbe comportare la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo, fatte salve le eventuali azioni risarcitorie.

rapporti intrattenuti con la stessa – si impegnino a osservare i princ ipi sanciti nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società. Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori autonomi;
- i professionisti;
- i consulenti;
- vendors;
- i fornitori;
- i partner commerciali.

Il rispetto del Modello è richiesto ai Soggetti Esterni mediante la previsione di clausole contrattuali ad hoc che obblighino gli stessi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché dei protocolli del Modello specificatamente inerenti all'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo, fatte salve le eventuali azioni risarcitorie.

### 1.3 Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente. La scelta del Consiglio di Amministrazione di UniCredit Leasing (di seguito anche "CdA") di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa riguardante tutto il Gruppo UniCredit (di seguito anche "Gruppo") che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che UniCredit Leasing condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui UCL e il Gruppo UniCredit si ispira;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili a UCL nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti anche penali nell'ambito di UniCredit Leasing mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei compiti assegnati;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario, che presiede alla gestione e al controllo di UCL;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari.

### 1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Ai fini dell'adozione del Modello, per società appartenenti al Gruppo si intendono tutte le società italiane controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A., nonché le stabili organizzazioni operanti in Italia di società estere, controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A.

UniCredit S.p.A., consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.Lgs. 231/2001 all'interno dell'intero Gruppo come sopra definito, comunica alle società italiane appartenenti al Gruppo e controllate direttamente, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001. È responsabilità di tali società trasmettere, a loro volta, alle proprie eventuali controllate la documentazione in oggetto.

Le società appartenenti al Gruppo nominano un proprio Organismo di Vigilanza e adottano in autonomia, con delibera dei propri Consigli di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione del proprio Modello le società appartenenti al Gruppo si ispirano ai principi e criteri su cui si basa il Modello di Unicredit S.p.A., ferma la necessità di condurre un'autonoma analisi delle proprie attività a rischio e adottare di conseguenza idonee misure di prevenzione, tenendo in considerazione i contenuti del presente Modello, per quanto rilevanti e/o applicabili rispetto al proprio specifico assetto societario, operativo, di governo e controllo.

Le società appartenenti al Gruppo informano la competente struttura di Compliance di UniCredit S.p.A. in merito a eventuali aspetti problematici riscontrati nell'ispirarsi ai principi e ai criteri su cui si basa il Modello della Capogruppo, rappresentando alla stessa – prima dell'approvazione del Modello da parte dei rispettivi organi sociali – la soluzione che intendono di conseguenza adottare. Fintanto che il Modello non è approvato, le società comunque adottano ogni misura idonea per prevenire i rischi ex D.Lgs. 231/2001. Resta inoltre fermo che l'opinione eventualmente fornita dalla Capogruppo non limita in alcun modo l'autonomia, tanto degli Organismi di Vigilanza quanto dei Consigli di

Amministrazione delle singole società di assumere le decisioni ritenute più adeguate in relazione alla concreta realtà delle proprie società.
UniCredit S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle società controllate ai criteri loro comunicati, fermi gli elementi di specificità di cui sopra. Per lo svolgimento di tale attività di controllo UniCredit S.p.A. si avvale delle strutture dell'Internal Audit.

# CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO

## 2.1 Il regime giuridico della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni

Il D.Lgs. 231/2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Tale legge delega ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*"[2].

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti[3].

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001, all'art. 9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
  - interdizione dall'esercizio delle attività;
  - sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).
L'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati tassativamente elencati nel Decreto, commessi nel suo interesse o vantaggio, da:

[2] "Relazione al progetto preliminare di riforma del Codice Penale"; Commissione Grosso.
[3] La Società è astrattamente punibile, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso, come meglio evidenziato nel documento allegato al presente Modello *"Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato"*.

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, denominati "Apicali";
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti apicali, denominati "Sottoposti".

Inoltre, viene meno la responsabilità dell'Ente per i reati commessi dai soggetti apicali, quando lo stesso prova che:
- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli di organizzazione e di gestione ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- l'autore dell'illecito ha commesso il reato eludendo in modo fraudolento i modelli di organizzazione e di gestione predisposti;
- l'Organismo di Vigilanza non ha omesso o adempiuto in modo parziale ai suoi doveri.

Nel caso di reati commessi da soggetti "sottoposti all'altrui direzione" (art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte di soggetti posti in posizione apicale. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

L'Ente non è ritenuto responsabile qualora l'autore del reato abbia agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando:
- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati tutti gli elementi costitutivi della fattispecie di reato (es. gli atti fraudolenti, l'induzione in errore, il profitto e il danno, nel reato di truffa), ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verificazione dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo[4] (ricorrendo tali presupposti la pena inflitta alla persona fisica e le eventuali conseguenze sanzionatorie per la società, in presenza dei criteri di ascrizione della responsabilità di cui sopra, subiranno soltanto una riduzione ex art. 26 D.Lgs. 231/2001).

Inoltre, per la commissione del reato da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del d.lgs. 231/2001 è sufficiente che gli stessi vi abbiano preso parte anche soltanto a titolo di concorso con l'autore del medesimo, ai sensi dell'art. 110 c.p., per il quale "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*"[5], partecipando al processo decisionale o a quello esecutivo che ha portato alla commissione dell'illecito.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente.

Tale condizione si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

[4] La tentata commissione di un reato è infatti punibile nel nostro ordinamento penale, purché gli atti posti in essere siano stati giudicati comunque idonei e univocamente orientati alla realizzazione di un illecito, ai sensi di quanto disposto dall'art. 56 c.p.
[5] Detta norma ha infatti una funzione incriminatrice, in quanto consente di estendere la punibilità anche a colui che - pur non avendo posto in essere integralmente la condotta tipica descritta dalla fattispecie legale - abbia comunque partecipato al reato, fornendo all'autore del medesimo un contributo rilevante alla sua realizzazione, ove con il termine rilevante deve farsi riferimento ad un apporto che abbia avuto un'efficacia causale rispetto al verificarsi del reato medesimo (o sul piano materiale, agevolandone l'esecuzione, o sul piano morale, determinando o rafforzando l'altrui proposito criminoso messo in atto dall'autore del reato).

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001.

### 2.2 Illeciti e Reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito anche "P.A.") o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente proprio a questi ultimi, si precisa sin d'ora che, ogni qualvolta all'interno del presente documento si faccia riferimento ai "reati presupposto" o "reati[6]", tale riferimento è da intendersi comprensivo anche degli illeciti introdotti dal legislatore, quali ad esempio quelli previsti dalla normativa di *market abuse* (artt. 187 *bis* e 187 *ter* D.Lgs. 58/98[2]).

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.Lgs. 231/2001, come di seguito riportati:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 24[7] e 25[8]);
2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis[9]);
3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
6) Reati societari (art. 25-ter[10]);

[6] In diritto penale si definisce "reato" un fatto umano, commissivo o omissivo, al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale in ragione del fatto che tale comportamento sia stato definito come antigiuridico perché costituisce un'offesa a un bene giuridico o un insieme di beni giuridici (che possono essere beni di natura patrimoniale o anche non patrimoniali) tutelati dall'ordinamento da una apposita norma incriminatrice. Rientra, quindi, nella più ampia categoria dell'illecito.

[7] Il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 ha modificato l'articolo 24 del D. Lgs. 231/2001, introducendo tra i reati presupposto il reato di frode nelle pubbliche forniture ai sensi dell'art. 356 c.p. e il reato di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 L. 898/1986, L'intervento normativo ha interessato anche la rubrica dell'articolo 24, che attualmente è stata modificata in "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture". Successivamente la Legge 9 ottobre 2023, n. 137 in materia di "Conversione in legge del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione", c.d. ''Decreto Giustizia'', il quale prevede, inter alia, l'estensione del catalogo dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01 alle seguenti fattispecie: Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.); Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353-bis c.p.); Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512-bis c.p.). Quest'ultima fattispecie ha subito modifica ad opera Decreto-Legge 2 marzo 2024, n. 19 relativo alle "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

[8] La Legge 28 marzo 2022 n.*25 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché' per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico "*, ha esteso le fattispecie Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.), Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), reati presupposto già richiamati dall'art. 24 del D. Lgs. 231/2001. Successivamente, la L. 8 agosto 2024, n. 112, recante ''misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia'', ha introdotto il reato di "indebita destinazione di denaro o cose mobili"(art. 314-bis c.p.) nel Codice penale nonché nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Infine, la L. 9 agosto 2024, n. 114, recante ''Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare'' ha sancito l'abrogazione del reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e la riformulazione integrale del reato di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

[9] La Legge 18 novembre 2019, n.133 di "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*" ha previsto l'inserimento nell'articolo 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001 dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105. Successivamente, la Legge 23 dicembre 2021 n. 238 *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2019 – 2020"*, ha esteso le condotte penalmente rilevanti delle fattispecie presupposto già richiamate dall'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", ossia "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici" (art. 615-quater c.p.); "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico" (art. 615-quinquies c.p.); "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche" (art. 617-quinquies c.p.). Da ultimo, la Legge 28 Giugno 2024, n. 90, recante ''Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici'', c.d. Legge sulla Cybersicurezza ha previsto: un aumento delle sanzioni pecuniarie per i reati informatici previsti dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001, con pene che ora variano da un minimo di 200 a un massimo di 700 quote; la sostituzione dell'art. 615-quinquies c.p. con l'art. 635-quater.1 c.p., riguardante la detenzione e diffusione abusiva di dispositivi informatici; l'introduzione del nuovo reato di estorsione mediante reati informatici, (art. 629 c.p., limitatamente al terzo comma); la modifica del testo dell'art. 640-bis del codice penale, richiamato dall'articolo 24 del D.Lgs. 231/2001, introducendo il comma 2-ter, che punisce chi commette il reato di Truffa «se il fatto è commesso a distanza attraverso strumenti informatici o telematici idonei a ostacolare la propria o altrui identificazione»;

[10] La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001, inserendo, tra i reati societari, il reato di "Corruzione tra privati" di cui all'art. 2635 del codice civile. Successivamente, il D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, ho comportato l'introduzione del nuovo reato "False

7) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater[11]);
8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10) Abusi di mercato (art. 25-sexies[12]);
11) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
12) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies[13]);
13) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies.1[14]);
14) Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2[15]);
15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies[16]);

o omesse dichiarazioni per il rilascio di certificato preliminare" all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001. Infine, la Legge 23 settembre 2025, n. 132, recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", attuativa dell'AI Act (Reg. UE 2024/1689), segna un passaggio cruciale nell'adeguamento del quadro normativo nazionale all'uso dell'intelligenza artificiale, introducendo principi di trasparenza, sicurezza e responsabilità e delegando il Governo alla definizione di profili penali e criteri di imputazione connessi ai sistemi di IA. Sul piano del D.Lgs. 231/2001, la legge ha inciso sul catalogo dei reati presupposto, modificando il reato di aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ricompreso nell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, ampliandolo al fine di inglobare condotte di diffusione di notizie false, artificiose o operazioni simulate realizzate tramite algoritmi e sistemi automatizzati.

[11] Il D.L. n. 48/2025 (DL Sicurezza), pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11 aprile 2025 e convertito nella L. n. 80 del 9 giugno 2025, ha introdotto rilevanti novità in materia di sicurezza pubblica e terrorismo, ampliando il perimetro della Responsabilità ex Decreto 231 del 2001. La novella introduce il nuovo art. 270-quinquies.3 (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo), che punisce chi, al di fuori dei casi già disciplinati dagli articoli 270-bis e 270-quinquies, si procura o detiene materiale contenente istruzioni per la fabbricazione o l'uso di armi, sostanze chimiche, batteriologiche o tecniche di sabotaggio, con finalità terroristiche, anche se rivolte contro Stati esteri o organismi internazionali. Il delitto rientra automaticamente tra i reati presupposto in forza della clausola di rinvio generale (a tutti i reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, previsti sia dal codice penale che da leggi speciali), contenuta nell'art. 25-quater ("Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"). Viene, inoltre, integrato l'Art. 435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti), prevedendo la reclusione da 6 mesi a 4 anni per la diffusione o pubblicizzazione di materiale destinato a insegnare come costruire ordigni esplosivi o a compiere attentati contro l'incolumità pubblica;

[12] La Legge 23 dicembre 2021 n. 238 "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2019 – 2020"*, ha esteso la fattispecie dell'illecito penale ex art. 184 TUF ("Abuso di informazioni privilegiate"), presupposto ex art. 25-sexies "Abusi di mercato", con specifico riferimento alla condotta di "insider trading secondario" introdotta al nuovo comma 3 (i.e. "insider trading" commesso da soggetti ulteriori rispetto a quelli già richiamati al comma 1 (ossia soggetti in possesso di informazioni privilegiate in ragione della loro qualità di membri di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, soggetti partecipanti al capitale dell'emittente o che esercitano una particolare attività lavorativa, professione o *funzione*, anche pubblica, o di un ufficio) e al comma 2 (ossia soggetti in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o dell'esecuzione di attività delittuose.

[13] Il Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n.195, in attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale (21G00203), ha esteso le fattispecie presupposto dell'art. 25-octies del D. lgs 231/01 "Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio. In particolare: le fattispecie di "Ricettazione" (art. 648 c.p.), "Riciclaggio" (art. 648-bis c.p.), "Autoriciclaggio" (art. 648-ter.1 c.p.) e "Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita" (art. 648-ter c.p.) sono estese anche alle contravvenzioni (al sussistere di determinate condizioni) e la configurabilità dei reati di Riciclaggio e Autoriciclaggio è estesa in relazione ai beni provenienti da qualsiasi delitto, anche colposo (come già previsto per Ricettazione e Impiego). Inoltre, è stata ampliata la giurisdizione italiana ai fatti di Ricettazione e Autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero, senza più alcuna limitazione.

[14] Il Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n.184, in attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio ha previsto l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Secondo la definizione contenuta nell'art. 1, lett. a), del D.Lgs 184/2021 per strumento di pagamento diverso dai contanti si intende "un dispositivo, oggetto o record protetto immateriale o materiale, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali". Inoltre, per dispositivo, oggetto o record protetto si fa riferimento a "un dispositivo, oggetto o record protetto contro le imitazioni o l'utilizzazione fraudolenta, per esempio mediante disegno, codice o firma". Secondo la definizione offerta da Banca d'Italia, per "strumenti alternativi al contante" si intendono assegno, bonifico, addebito diretto, carte di pagamento (e.g. carta di credito, carta di debito, carta prepagata), servizi di pagamento in internet (e-payments, incluse piattaforme specializzate per il commercio elettronico presso le quali possono essere detenuti conti virtuali a cui associare uno o più strumenti di pagamento), pagamenti su dispositivi portatili (m-payments, inclusi pagamenti tramite: applicazioni installabili su telefoni cellulari o altri dispositivi mobili che consentono l'inserimento virtuale e l'utilizzo di carte di pagamento; associazione di carte di pagamento alla sim card; addebito a valere sul credito telefonico).

[15] È stato pubblicato in GU il 9 gennaio 2026, il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/167, entrato in vigore il 24 gennaio 2026. In particolare, l'art 6 del predetto decreto rappresenta il punto di collegamento tra la nuova disciplina penale e il sistema 231, poiché è la disposizione che determina l'estensione della responsabilità degli enti alle violazioni delle misure restrittive UE. È infatti attraverso l'art. 6 che il legislatore introduce nel D.Lgs. 231/01 il nuovo articolo 25 *octies.2*, inserendo tra i reati presupposto le fattispecie di nuova introduzione nel Codice penale, vale a dire gli articoli 275-bis c.p. ("Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea"), 275-ter c.p. ("Violazione degli obblighi informativi imposti da una misura restrittiva UE") e 275-quater c.p. ("Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività"), oltre che il nuovo comma 1-bis dell'art 12 del D.Lgs. 286/1998 ("Disposizioni contro le immigrazioni clandestine"). Infine, il D.Lgs. 211/2025 introducendo l'art. 25 *octies.2* introduce anche un regime sanzionatorio pecuniario fondato sulla percentuale del fatturato globale dell'ente, in deroga al tradizionale sistema a quote previsto dal D.Lgs. 231/2001.

[16] La Legge 14 luglio 2023, n. 93 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" mira a contrastare il fenomeno della pirateria online, rafforzando la tutela della proprietà intellettuale e del diritto d'autore e ampliando il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001.

16) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
17) Reati ambientali (art. 25-undecies[17]);
18) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies[18]);
19) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
20) Reati transnazionali (art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146);
21) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22) Reati tributari (art. 25-quinquesdecies[19]);
23) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies[20]);
24) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies[21]);
25) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
26) Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies[22]).

In tal senso l'art. 3 della Legge 93/2023, rubricato "Misure per il contrasto della pirateria cinematografica, audiovisiva o editoriale", modifica il comma 1 dell'art. 171-ter della Legge 22 aprile 1941, n. 633 "Legge sul Diritto d'Autore" richiamato nell'art. 25-novies del D. Lgs. 231/01 "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore". Inoltre, in data 14 Novembre 2024 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n.166/2024 (definita Legge di conversione d.l. salva-infrazioni) rubricata "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano", con vigore dal 15 novembre 2024. Con particolare riferimento al processo di liberalizzazione del settore della gestione collettiva dei diritti d'autore, all'apertura del mercato anche alle entità di gestione indipendenti e all'integrazione delle disposizioni inerenti alla gestione di alcune facoltà esclusive, la novità normativa ha comportato l'ampliamento dei soggetti ammessi all'esercizio dell'attività di intermediazione, eliminando l'obbligo di applicazione del contrassegno SIAE, che può comunque essere apposto su richiesta degli interessati, e l'estensione dell'ambito oggettivo di applicazione dei reati relativi alla tutela dei diritti d'autore in modo da ricomprendervi anche i contrassegni apposti da organismi di gestione collettiva o dalle entità di gestione indipendenti.

[17] L'articolo 6-ter comma 3 del "Decreto Giustizia" ha disposto, altresì, la modifica delle sanzioni previste per gli articoli 452-bis c.p. ("Inquinamento ambientale") e 452-quater c.p. ("Disastro ambientale"). Inoltre, in data 8 ottobre 2025 è entrata in vigore la Legge 3 ottobre 2025, n. 147, di conversione, con modificazioni, del decreto Legge 8 agosto 2025, n. 116, recante "Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti e per la bonifica dell'area denominata Terra dei Fuochi", il quale ha comportato modifiche all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001. In particolare, esso prevede l'inasprimento delle sanzioni pecuniarie per taluni reati in esso previsti (innalzamento fino a 1200 quote) e l'introduzione di nuovi reati presupposto previa modifica al Codice Penale e al D.Lgs. 152/2006 (TU Ambiente).

[18] In data 9 dicembre 2024 è stata pubblicata la Legge 187/2024 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante "disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali" Attraverso la nuova previsione, il legislatore ha inteso stabilire disposizioni chiare sia in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri sia in materia di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare. Tra le principali novità in esso contenute riscontriamo la modifica dell'Art. 22 D.Lgs. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) e l'introduzione dell'Art.18-ter D. Lgs. n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001, "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

[19] La Legge n. 157/2019 avente a oggetto la "Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", ha previsto l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari". Successivamente, il D.Lgs 75 del 14 luglio 2020, pubblicato in G.U. il 15 luglio 2020 e i cui provvedimenti sono in vigore dal 30 luglio 2020, ha previsto l'ulteriore integrazione delle fattispecie di reati tributari rilevanti ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

[20] L'art. 25-sexiesdecies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 ai sensi del D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020, pubblicato in G.U. il 15 luglio 2020 e i cui provvedimenti sono in vigore dal 30 luglio 2020. Successivamente, il D. Lgs. 26 settembre 2024, n. 141, recante "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi" ha comportato la modifica e l'ampliamento della fattispecie del reato di Contrabbando, con l'abrogazione del D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, c.d. "TULD" (Testo Unico disposizioni legislative in materia doganale) ad opera dell'art. 8 del Decreto, e la conseguente introduzione di un nuovo corpus normativo. Il Decreto prevede, inter alia, la modifica dell'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01. Nel dettaglio, l'art. 4 della novella interviene sull'art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/01, sostituendo il rinvio ai reati di cui al D.P.R. 43/1973, con il rinvio ai reati previsti dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione, (introdotte dal Decreto in esame in attuazione della legge delega 9 agosto 2023, n. 111) e dal Testo Unico Accise, prevedendo pertanto l'inclusione nel "catalogo 231" dei reati presupposto di cui al Testo Unico Accise (D. Lgs. 504/1995 ovvero "TUA"). Infine, Il 12 giugno 2025, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 81 recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie", attraverso il quale sono state apportate alcune modifiche alle Disposizioni Nazionali Complementari al Codice Doganale dell'Unione contenute nel D.Lgs. 141/2024, e conseguentemente anche all'art.25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001. Attraverso tale Decreto correttivo, la soglia di rilevanza penale della fattispecie di contrabbando prevista dall'art. 96 delle Disposizioni è stata innalzata, per quanto concerne i diritti di confine diversi dal dazio (tra cui l'IVA dovuta all'atto dell'importazione), da euro 10.000 a euro 100.000. Inoltre, l'intervento legislativo ha modificato il testo dell'art. 88 del D.Lgs. 141/2024 (Circostanze aggravanti), prevedendo un adeguamento delle soglie previste per la configurazione di alcune circostanze aggravanti alla nuova soglia introdotta all'interno dell'art. 96 D.Lgs. 141/2024.

[21] La Legge 9 marzo 2022 n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 due articoli, con l'obiettivo di riformare le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale, ad oggi contenute prevalentemente nel Codice dei beni culturali (D. Lgs. 42/2004), inserendole nel Codice Penale e attuando una profonda riforma della materia anche in ottica sanzionatoria. Si tratta in particolare dei delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

[22] La Legge n. 82/2025 avente ad oggetto "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali" ha previsto l'inserimento nel D. Lgs. 231/2001 dell'art. 25-undevicies "Delitti contro gli animali", in vigore dal 1° luglio 2025.

Per maggiori dettagli in ordine alla descrizione delle singole fattispecie di reato e alle modalità di commissione si rimanda a quanto meglio specificato nell'Allegato 1 del presente Modello "*Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato*".

Quanto, infine ai reati associativi richiamati nell'art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), la responsabilità della società può sorgere anche qualora i soggetti di cui al par. 2.1 (apicali e sottoposti) abbiano preso parte, o comunque sostenuto, l'associazione a delinquere, nell'interesse e/o a vantaggio della Società, sia come membri interni sia come concorrente esterni all'organizzazione e indipendentemente dalla tipologia dei reati-scopo ai quali l'associazione è finalizzata (che potranno eventualmente anche non essere ricompresi nell'elenco sopra richiamato: es. reati fiscali, usura, abusivismo bancario, ecc.) e dal loro effettivo realizzarsi.

### 2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione con finalità esimente della Responsabilità Amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde qualora provi che:

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

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale), l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità, grava sull'accusa.

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio – il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia di un modello di organizzazione e di gestione, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, stabilisce che questo deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

L'effettività di un modello di organizzazione e di gestione è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

## 2.4 Fonti del Modello: Linee Guida dell'ABI per l'adozione di Modelli Organizzativi sulla Responsabilità Amministrativa delle Banche

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*". La Società, nell'approccio metodologico per la predisposizione del proprio Modello si è ispirata alle Linee Guida ABI e Confindustria (d'ora innanzi, per brevità, "Linee Guida"), nonché ai principi per la redazione del Modello affermati in sede giurisprudenziale.

## CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in UniCredit Leasing.
Il contesto organizzativo di UniCredit Leasing è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti, anche con riguardo ai rischi di risalita della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 nel caso in cui siano posti in essere comportamenti a rischio da parte di soggetti riferibili ad UniCredit[23].

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli, UCL ha individuato:

- il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi;
- il sistema di deleghe e poteri;
- il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- il Codice di Condotta del Gruppo Unicredit.

Inoltre, UniCredit Leasing ha:

- formalizzato in specifici protocolli Decisionali:
  - il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
  - i principi di comportamento e i presidi di controllo volti a prevenire i reati, i quali trovano declinazione nel corpus normativo relativo ai processi sensibili (richiamato nelle allegate Note Informative);

- declinato ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001, destinato agli stessi soggetti Destinatari del Modello, al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso.

### 3.1 Il Sistema di Controllo e di Gestione dei rischi
### 3.1.1 L'assetto organizzativo di UniCredit Leasing

UniCredit Leasing S.p.A. è una Società facente parte del Gruppo bancario Unicredit ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Unicredit S.p.A. ai sensi dell'art. 61 del TUB.

UniCredit Leasing adotta il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale" basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica e di gestione dell'impresa, e il Collegio Sindacale, con funzioni di controllo sull'amministrazione. La revisione legale dei conti è affidata dall'Assemblea ad una società di revisione legale, su proposta del Collegio Sindacale, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

UCL ritiene che tale modello di governance sia idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli, e quindi le condizioni che consentono alla Società di assicurare la sana e prudente gestione.

Il sistema dei controlli interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione e permette di assicurare un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, al fine di garantire che l'attività sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione. Un sistema dei controlli interni efficace ed efficiente è, di fatto, il presupposto per la creazione di valore nel medio-lungo termine, per la salvaguardia della qualità delle attività, per una corretta percezione dei rischi ed un'appropriata allocazione del capitale.

**<u>Organi e funzioni</u>**

***Consiglio di Amministrazione***

[23] Di seguito si riportano a titolo esemplificativo alcune situazioni che potrebbero comportare rischio di risalita della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 in capo a Unicredit Leasing: comportamenti a rischio posti in essere da dipendenti della Società (i) nell'esercizio di attività anche presso un'altra società del Gruppo (cd. "doppi cappelli") e/o (ii) nello svolgimento di attività comuni tra UCL e altra società del Gruppo e/o (iii) nella gestione di clientela "condivisa" tra UCL e altra Società del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di amministrazione – ad eccezione di quanto riservato dalla legge all'Assemblea dei Soci – da esercitarsi nell'ambito delle previsioni, dei doveri e delle competenze fissate dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, dallo Statuto Sociale.

***Presidente***

Il Presidente, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale, viene eletto dal Consiglio di Amministrazione fra i propri membri e resta in carica di norma per tre esercizi. Il Presidente ha il ruolo di impulso e di coordinamento dell'attività del Consiglio.

In particolare, fermo il suo potere di rappresentanza della Società nei limiti previsti dallo Statuto, il Presidente può – senza che questo implichi un suo coinvolgimento nella gestione, che è assegnata a specifici organi delegati – attendere ad assicurare la continuità nelle relazioni tra il Consiglio e l'Amministratore Delegato, stimolando la loro attività e assicurando una proficua cooperazione.

Il Presidente cura che il Consiglio di Amministrazione sia informato circa le opportunità e i rischi per il business Leasing a livello generale, al fine di permettere al Consiglio di assumere le proprie decisioni con consapevolezza, con riferimento alla direzione ed al coordinamento della Società e delle sue Controllate.

***Amministratore Delegato***

L'Amministratore Delegato viene nominato dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi membri ai sensi dello Statuto Sociale.

All'Amministratore Delegato sono attribuite le seguenti principali funzioni e responsabilità:

- identificare le strategie legate alla gestione generale della Società da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, in accordo con il Presidente e nell'ambito delle linee guida definite dalla Capogruppo;
- assicurare il perseguimento degli obiettivi definiti dal Consiglio, impartendo le conseguenti direttive di gestione; curare l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della Direzione Generale;
- verificare la funzionalità, l'efficacia e l'efficienza del sistema dei controlli interni della Società, provvedendo al suo adeguamento alla luce dell'evoluzione dell'operatività;
- assegnare le competenze ai Responsabili delle funzioni, identificando le responsabilità individuali, in coerenza con le direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione e tenuto conto degli indirizzi definiti dalla Capogruppo e delle eventuali proposte dei responsabili di struttura di primo livello di riporto;
- determinare la remunerazione dei Top Manager, nell'ambito delle linee guida e dei parametri definiti dal Consiglio di Amministrazione e dalla Capogruppo.

Nella sua responsabilità di Direttore Generale, sono assegnate all'Amministratore Delegato le seguenti responsabilità:

- sovrintendere alla Direzione Generale, assicurando la conduzione operativa della Società;
- mantenere, in accordo con il Presidente, le relazioni con Organi Istituzionali ed Autorità;
- mantenere le relazioni con la stampa e i media in linea con le linee guida emanate dal CdA e dalla Capogruppo;
- assicurare i flussi informativi necessari a permettere al Consiglio di Amministrazione di essere al corrente degli eventi aziendali.

***Organismo di Vigilanza***

Si rimanda al Capitolo 4 del presente Modello.

***Collegio Sindacale***

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti che durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Per la loro nomina, revoca o sostituzione si osservano le disposizioni di legge e dello Statuto Sociale.

Compito del Collegio Sindacale è quello di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
Inoltre, in conformità con le previsioni dell'art. 6 comma 4-bis del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit Leasing, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha conferito le attribuzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza della Società al Collegio Sindacale stesso.

***Funzioni di Controllo***

Le tipologie di controllo in UniCredit Leasing – in osservanza alla normativa vigente e ispirandosi alle best practice internazionali – sono strutturate su tre livelli:

- controlli di linea (cd. "controlli di primo livello"), in capo alle funzioni aziendali cui competono le attività di business/operative, nonché ad una struttura dedicata (Internal Controls & Monitoring);
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello), in capo alla Struttura Compliance;
- revisione interna (c.d. controlli di terzo livello), in capo alla funzione Internal Audit (rispetto alla quale è in essere uno specifico accordo con la Capogruppo UniCredit S.p.A.).

Le funzioni di Compliance e Internal Audit sono tra loro separate, nonché gerarchicamente indipendenti dalle funzioni aziendali che svolgono le attività assoggettate ai controlli.

### 3.1.2 Modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

All'interno di UCL sono definiti i compiti e le responsabilità dei vari organi e funzioni di controllo, i flussi informativi tra le diverse funzioni/organi e tra queste/i e gli organi aziendali.

In UniCredit Leasing sono presenti forme di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo, che si applicano sia attraverso lo scambio di specifici flussi informativi, sia mediante la partecipazione a comitati manageriali dedicati a tematiche di controllo.
Per quanto attiene alle interrelazioni tra le funzioni aziendali di controllo di II livello e di III livello, le stesse si inquadrano nel framework più generale di attiva e costante collaborazione, realizzandosi:

- nella partecipazione al processo di definizione e/o aggiornamento della normativa interna in materia di rischi e controlli;
- nello scambio di flussi informativi, documentali o di dati, quali ad esempio sulla pianificazione delle attività di controllo e sull'esito delle stesse, nonché nell'accesso ad ogni risorsa o informazione societaria in linea con le esigenze di controllo proprie delle funzioni;
- nella partecipazione ai Comitati Consiliari e Manageriali in via sistematica o a richiesta;
- nella partecipazione a Gruppi di lavoro, di volta in volta costituiti su argomenti correlati alle tematiche di rischio e controllo.

Il miglioramento dell'interazione tra funzioni di controllo e il costante aggiornamento agli organi aziendali da parte delle stesse in relazione alle attività svolte hanno la finalità ultima di costituire nel tempo una governance aziendale che garantisca la sana e prudente gestione anche attraverso un più efficace presidio del rischio a tutti i livelli aziendali.

### 3.1.3 Gli strumenti di governance

Un efficace sistema dei controlli interni si basa anche su adeguati meccanismi di governance mediante i quali UniCredit, in qualità di Capogruppo, esercita la direzione e il coordinamento di UniCredit Leasing e, più in generale, delle Società del Gruppo, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

In particolare, UniCredit agisce attraverso:

- l'indicazione di "fiduciari" negli organi sociali (consiglieri di amministrazione per le società con sistema tradizionale o membri dei Supervisory Board) e nelle posizioni manageriali chiave delle Società del Gruppo;
- un sistema manageriale / funzionale (c.d. "Group Managerial Golden Rules", di seguito "GMGR") che definisce i meccanismi di coordinamento manageriale di Gruppo, attribuendo ai Responsabili delle funzioni di UniCredit specifiche responsabilità nei confronti delle corrispondenti funzioni di UniCredit Leasing e, più in generale, delle Società del Gruppo come di seguito descritto;
- la definizione, emanazione nonché il monitoraggio dell'adozione da parte di UCL e, più in generale, delle Società del Gruppo di regole di Gruppo ("Global Rules");
- la diffusione di best practices, metodologie, procedure e lo sviluppo di sistemi IT al fine di uniformare le modalità operative in UniCredit e, più in generale, nel Gruppo per il migliore presidio dei rischi e per una maggiore efficienza operativa.

Sulla base del citato sistema di gestione manageriale e funzionale, i responsabili delle Competence Line (come pure i responsabili delle funzioni di business/servizio per gli ambiti di rispettiva competenza) della Capogruppo hanno specifici poteri in merito ai temi di budget, definizione di policy nonché linee guida/modelli di competenza, assicurando il monitoraggio dell'adozione delle rispettive Global Rules da parte di UCL e, più in generale, delle Società del Gruppo.

Più specificatamente, le Global Rules sono emanate da UniCredit – in coerenza con quanto definito dalle GMGR – per disciplinare, tra l'altro, attività rilevanti per il rispetto della normativa e/o per la gestione dei rischi, nell'interesse della stabilità del Gruppo nonché al fine di assicurare unitarietà di indirizzo al disegno imprenditoriale ed alla complessiva operatività del medesimo.

### 3.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe di UniCredit Leasing

Al fine di assicurare la corretta e ordinata gestione di UniCredit Leasing, è in essere un sistema di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Amministratore Delegato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha delegato i poteri e le attribuzioni relativi all'esecuzione di tutte le operazioni della Società all'Amministratore Delegato in base alle previsioni dello Statuto Sociale.
L'Amministratore Delegato può sub-delegare, ai sensi dello Statuto Sociale e della delibera del Consiglio di Amministrazione di conferimento delle facoltà a lui attribuite, propri poteri e attribuzioni. In tal caso è previsto l'obbligo di informativa al Consiglio delle sub-deleghe conferite.

Le deleghe conferite sono esercitate in applicazione e nel rispetto della governance della Società e del Gruppo vigente per le specifiche materie oggetto di delega.

In generale, in ottemperanza delle vigenti disposizioni legislative e/o regolamentari, è prevista l'informativa da parte degli organi delegati al Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività svolta nell'esercizio delle deleghe conferite.

La Società ha altresì definito un processo di gestione e autorizzazione delle spese garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

### 3.3 Il Codice di Condotta del Gruppo Unicredit e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001

UniCredit Leasing, in linea con la politica del Gruppo, riconoscendo e promuovendo i più elevati standard di comportamento, ha declinato, all'interno dei seguenti documenti, i principi a cui tutti i Destinatari devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative:

- Codice di Condotta del Gruppo Unicredit: tale Codice definisce i principi di condotta generale e si applica a tutto il Gruppo. Questo insieme di norme di comportamento su aspetti chiave dell'integrità morale vuole promuovere la cultura della Compliance e guidare le azioni tese a promuovere l'impegno etico del Gruppo e di UniCredit Leasing;
- Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001: contiene le regole che i Destinatari devono adottare per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.Lgs. 231/2001.

### 3.4 Il Framework Anticorruzione

UniCredit Leasing, coerentemente con le disposizioni di UniCredit S.p.A. e del Gruppo, ha adottato e implementato specifici principi, previsioni e misure volti a far prevalere i valori fondamentali di integrità, trasparenza e responsabilità, coerenti in tutto il Gruppo e in tutte le giurisdizioni dove esso opera, nonché a promuovere la cultura della compliance secondo cui la corruzione non è mai ammessa ("tolleranza zero per la corruzione").

Secondo tale assunto, UniCredit Leasing e il Gruppo si impegnano a combattere proattivamente la corruzione nel contesto in cui operano e promuovono integrità e modalità di fare affari scevre da corruzione tra tutti i propri portatori di interesse.

Oltre ad investire nella diffusione della cultura e nella formazione Anticorruzione a tutto il personale, UniCredit S.p.A. e il Gruppo compiono ogni possibile sforzo per prevenire la corruzione da parte di terze parti a essi collegate (e.g. joint venture, partner, agenti, consulenti, appaltatori, fornitori, venditori, intermediari), includendo anche i soggetti a monte e a valle nella catena di fornitura di tali terze parti. In tal senso, sono adottate specifiche misure volte alla mitigazione dei rischi di corruzione connessi alle terze parti che possono entrare in rapporti con la Società e, più in generale, con il Gruppo.

Il Framework Anticorruzione amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, il sistema dei controlli definiti nel presente Modello, coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi non ascrivibili alle fattispecie di reato corruttive (verso la Pubblica Amministrazione e tra privati) rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In tale contesto, nel presente Modello è previsto il raccordo tra i principi di controllo per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/2001 e quelli per la prevenzione della generalità dei fenomeni corruttivi, al fine di garantirne una gestione coordinata nell'ambito della quotidiana operatività aziendale.

È altresì previsto il coordinamento tra il Responsabile Anticorruzione di Unicredit Leasing, oltre che con il Responsabile Anticorruzione di Gruppo, anche con l'Organismo di Vigilanza di UniCredit Leasing, anche con riguardo allo scambio di flussi informativi.

### 3.6 I Protocolli Decisionali per struttura e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001

Tenendo conto anche delle linee guida individuate dall'ABI, e sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale, sono stati individuati i macro-processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, i rischi reato potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile e le possibili condotte illecite.

Sulla base del corpus normativo interno, elemento fondante del sistema di controllo, nonché delle interviste ai referenti aziendali, sono stati identificati i principi di comportamento e di controllo posti a presidio delle attività sensibili individuate.

I Protocolli Decisionali, Parte Speciale del Modello, sono il risultato dell'analisi descritta, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività di UniCredit Leasing, e riguardano le seguenti Strutture della stessa:

- Trasversale;
- Internal Audit;
- Compliance;
- Internal Controls;
- Legal;
- Client Strategies;
- Business Development;
- Product Development & Customer Satisfaction;
- Portfolio Management;
- People & Culture;
- Leasing – Products COO;
- Leasing Operations;
- Digital & Information;
- Finance;
- Risk Leasing;
- Risk Management & Policies;
- Credit Underwriting & Engine;
- Credit Monitoring & NPE Operational Mgmt;
- Asset Evaluation.

# CAPITOLO 4: ORGANISMO DI VIGILANZA

## 4.1 Struttura e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** interno all'Ente (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

L'esistenza dell'Organismo di Vigilanza è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del Modello stesso.

Le funzioni spettanti all'Organismo di Vigilanza di UniCredit Leasing, coerentemente con quanto disposto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, sono state attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, in tale sede e, successivamente con regolare periodicità, provvede a verificare la sussistenza e il mantenimento dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV di cui al successivo par. 4.1.1.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri del Collegio Sindacale.

### 4.1.1 Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, i requisiti di professionalità e di indipendenza, le cause di sospensione e di temporaneo impedimento, si rinvia a quanto previsto dalla normativa esterna e interna vigente per il Collegio Sindacale.

*Autonomia e indipendenza*

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dalla collocazione, indipendente da qualsiasi funzione aziendale e dal Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale all'interno dell'assetto di governance di UniCredit Leasing;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dal reporting verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV e alla struttura della quale esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con UniCredit Leasing, UniCredit S.p.A. e le altre Società del Gruppo derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

*Professionalità*

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza professionale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

*Continuità di azione*

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

### 4.1.2 Revoca dei membri dell'OdV

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza è consentita solo per giusta causa, nelle circostanze e con le modalità previste per i membri del Collegio Sindacale.

Al fine di garantire la stabilità nell'affidamento delle funzioni dell'OdV al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'attribuzione di tali funzioni ad un soggetto diverso dal Collegio Sindacale soltanto in occasione dell'ordinario rinnovo triennale del Collegio Sindacale, salvo il caso di revoca delle funzioni per giusta causa.

Costituisce in ogni caso, "giusta causa" di revoca delle funzioni di OdV attribuite al Collegio Sindacale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di UniCredit Leasing ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

### 4.1.3 Cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell'OdV

La Società stabilisce le seguenti cause di ineleggibilità e decadenza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti – cd. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità.
Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

### 4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali di UniCredit Leasing stessa.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;

- curarne l'aggiornamento.

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV, è tenuto, pertanto, a svolgere le seguenti attività:

- vigilare costantemente sul funzionamento e sull'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nonché, sul rispetto delle sue previsioni da parte dei Destinatari;
- svolgere, per le finalità di cui sopra, attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CdA le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno di UniCredit Leasing e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
  - modifiche legislative al D.Lgs. 231/2001, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della Società.

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura di UniCredit Leasing – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio d'Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di UCL.

Inoltre, l'OdV, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato:

- definisce e monitora il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai referenti aziendali, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attua un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- esamina e valuta tutte le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico;
- rileva eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'attività di vigilanza (programmata e non) o dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello;
- assicura, ove necessario dandone impulso, l'avvio di attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle strutture competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;
- assicura che, all'esito di tali attività di indagine, le strutture e/o gli organi competenti avviino i conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate, in coerenza con quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello;
- verifica l'idoneità e la corretta attuazione del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Si rimanda al par. 5.5 per una rappresentazione più completa del procedimento di accertamento delle violazioni e applicazione delle sanzioni.

All'OdV compete inoltre il compito di:

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consenti re la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di UniCredit Leasing;
- fornire pareri in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV, può avvalersi del supporto di strutture con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.
I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CdA).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, alla normativa in materia di trattamento dei dati personali pro tempore vigente.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

### 4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione di UniCredit Leasing.

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, almeno annualmente, in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- alle proposte di revisione e di aggiornamento del Modello;
- alle segnalazioni ricevute alle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari e alle sanzioni eventualmente applicate da UCL, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello (Parte Generale e Protocolli Decisionali);
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio d'Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio d'Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CdA).I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, alla normativa in materia di trattamento dei dati personali pro tempore vigente. Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

### 4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

#### 4.4.1 Flussi informativi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi all'esecuzione di attività sensibili. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di aumentare il livello di conoscenza di UniCredit Leasing, di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Oltre a quanto previsto nei singoli Protocolli Decisionali – che costituiscono parte integrante del Modello – sono stati istituiti obblighi di comunicazione, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di UniCredit Leasing, sui Responsabili delle Strutture Organizzative e in generale sui Destinatari del Modello.

I Protocolli Decisionali prevedono obblighi informativi relativi alle attività sensibili e gravanti in generale sui Destinatari del Modello, sia di natura periodica che "ad evento".

Si riportano di seguito le diverse tipologie di flussi informativi:

- **flussi informativi standard relativi alle attività sensibili e gravanti in generale sulle Strutture destinatarie dei singoli Protocolli Decisionali**. Tali flussi vengono richiesti con **cadenza semestrale** e sono volti, mediante compilazione e sottoscrizione di apposita scheda informativa, all'attestazione da parte del Responsabile di riferimento circa il rispetto dei Protocolli Decisionali e l'attualità dei relativi contenuti rispetto all'assetto societario / operativo / organizzativo di UniCredit Leasing, tempo per tempo vigente. In particolare, tramite la scheda informativa, sono attestati i seguenti punti:
  - eccezioni comportamentali agite rispetto a presidi di controllo e principi di comportamento formalizzati nei Protocolli decisionali per le determinate attività sensibili. Per ciascuna di tali eventuali casistiche, i responsabili di riferimento forniscono adeguata descrizione della casistica e delle connesse motivazioni;
  - modifiche riguardanti lo svolgimento delle attività, quali cambiamenti di responsabilità, modifiche di fasi di processo, modifiche o nuova emissione di normativa interna, etc., che rendono necessario un aggiornamento dei Protocolli Decisionali;
  - ogni eventuale ulteriore informazione rilevante che possa comportare la necessità di aggiornare i Protocolli decisionali;
- **flussi informativi specifici ad evento** costituiti da informazioni particolarmente rilevanti e significative rispetto al Modello di Organizzazione e Gestione e pertanto, proprio per la loro natura, devono essere rendicontate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza;
- **flussi informativi specifici annuali** costituiti da informazioni di sintesi, aventi natura tecnica e/o manageriale, trasmesse nella forma di "key risk indicator" funzionali all'individuazione e approfondimento di eventuali punti di attenzione connessi a specifiche attività a rischio (e.g. deroghe a processi e procedure standard), nonché alla costruzione nel tempo di "trend

analysis" per la rilevazione di eventuali andamenti anomali. Tali flussi sono richiesti alle strutture identificate come punto di raccordo di attività/dati rilevanti rispetto all'oggetto di ogni singolo flusso;

- **flussi informativi dalle funzioni di controllo e da altre funzioni di UniCredit Leasing** che, in forza delle proprie attribuzioni svolgono attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 (ad esempio le relazioni annuali delle Funzioni Internal Audit, Compliance). Tali flussi vengono richiesti con **cadenza annuale**.

I flussi sono inviati con regolare periodicità all'OdV, che ne può disciplinare diversamente il contenuto ove lo ritiene opportuno.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si riserva, qualora lo ritenga opportuno e anche in ragione di considerazioni "risk-based", di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

I flussi informativi dovranno essere trasmessi alla seguente casella di posta elettronica riservata:

**UniCredit Leasing – Organismo di Vigilanza – organismo.vigilanza@unicreditleasing.eu**

### 4.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – Whistleblowing[24]

Per "Whistleblowing" si intende una segnalazione da parte di un lavoratore della Società o da altri soggetti che, a diverso titolo, collaborano con la Società, i quali, durante l'attività lavorativa o collaborativa con la stessa rilevano una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare colleghi, e la stessa reputazione della Società che comporta pertanto una violazione al Modello. Questo strumento consente di realizzare un sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica organizzativa e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni.
Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, c.d. **decreto Whistleblowing**, la Società, in accordo con quanto stabilito a livello di Gruppo, ha implementato un sistema organico di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti e ha individuato (i) **un soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni**, deputato alla valutazione circa l'inclusione della segnalazione ricevuta nell'accezione di "comportamento illegittimo" [25]: (ii) il **Responsabile della Funzione Compliance della Società**, che assicura il corretto svolgimento del procedimento e ricopre il ruolo di Responsabile Interno di Segnalazione delle Violazioni.
Tale sistema prevede, inoltre, che eventuali segnalazioni aventi a oggetto una condotta potenzialmente riconducibile a un cd. reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, ovvero una violazione del Modello e/o del Codice Etico, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle necessarie attività di verifica.

Con riferimento all'oggetto delle segnalazioni, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, possono essere segnalate violazioni aventi ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle tipologie di segnalazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), numeri 3), 4), 5), 6);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazioni che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato della direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

[24] Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023 (c.d. "Decreto Whistleblowing"), che introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la "Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".
[25] Ai sensi dell'OdS 291/04 – Global Policy – Whistleblowing "*Per "Comportamento Illegittimo", si intende qualsiasi azione e/o omissione avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio al Gruppo e/o ai suoi Dipendenti e che: i) sia illecita, scorretta o immorale; ii) violi le disposizioni normative-regolamentari; iii) non sia conforme alle normative interne.*

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nell'art. 2, comma 1, numeri 3), 4), 5) D.Lgs. 24/2023;
- violazioni nel settore bancario ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del D. Lgs. n. 385/1993 (disciplina speciale del TUB);
- violazioni potenziali o effettive delle disposizioni previste in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo riciclaggio e al finanziamento del terrorismo (D.Lgs. 231/2007 e D.Lgs. 109/2007).

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le terze parti, interne o esterne al Gruppo, sono tenute a informare immediatamente l'OdV nel caso in cui le stesse ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante di UCL una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato, a cura della struttura competente, nei contratti che legano tali soggetti.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei Protocolli Decisionali rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

**UniCredit Leasing ha a disposizione i seguenti canali di comunicazione delle Segnalazioni di Comportamenti scorretti:**

| |
|---|
| Casella di posta elettronica riservata:<br>**UniCredit Leasing – whistleblowing**<br>whistleblowing@unicreditleasing.eu |
| Forma cartacea, anche anonima, al seguente indirizzo:<br>**UniCredit Leasing S.p.A. – Organismo di Vigilanza 231/2001 Segreteria OdV c/o Corporate Affairs, Via Livio Cambi 5 – 20151 Milano** |
| **Tramite la piattaforma informatica whistleblowing messa a disposizione dal Gruppo UniCredit per le segnalazioni whistleblowing e le modalità (incontro di persona o telefonico) accessibili da tutti i dipendenti e terzi che intrattengono rapporti con il Gruppo UniCredit**, indicate al seguente **link:**<br>Whistleblowing - UniCredit |

Si sottolinea che a prescindere dal canale utilizzato e/o dal tipo di segnalazione ricevuta (anonima o non anonima), se la stessa è stata indirizzata a una funzione diversa da Compliance, la funzione ricevente dovrà inoltrarla – con la massima urgenza e riservatezza – alla funzione di Compliance.

Oltre ai canali interni, le eventuali violazione possono essere segnalate anche mediante:
- indirizzo mail / di posta cartacea dell'OdV, qualora la violazione riguardi il Modello 231;
- canale esterno (gestito da ANAC);
- divulgazioni pubbliche;

- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione è rimessa al whistleblower.

Il Gruppo UniCredit nel promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance e i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge.

UCL protegge il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito dell'aver compiuto una Segnalazione in buona fede. Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il segnalante è vietato e, qualora accertato, può determinare un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile. UCL assicura la riservatezza delle informazioni personali del segnalante, del testimone e del segnalato (persone fisiche o giuridiche coinvolte nella Segnalazione o notifica come persona alla quale è attribuito o che è associata all'irregolarità).

Per maggiori dettagli, si rinvia all' OdS 291/04 "Global Policy - Whistleblowing" di recepimento della "Global Policy – Whistleblowing"[26] di Unicredit.

### 4.4.3 Le misure di protezione nei confronti dei segnalanti e il divieto di ritorsione

Ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione devono garantire la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

Nell'ambito del sistema disciplinare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001 sono previste specifiche sanzioni disciplinari per i casi di violazione del sistema di segnalazione delle violazioni.

Sul sito dell'ANAC è pubblico l'elenco degli enti del Terzo settore che fornisco alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenza (a titolo gratuito) su: i) modalità di segnalazione; ii) protezione dalle ritorsioni; iii) diritti della persona coinvolta; iv) modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## 4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di Unicredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate

Ciascuna società controllata dotata di Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 istituisce sotto la propria responsabilità, un proprio autonomo e indipendente OdV.

L'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. può chiedere informazioni agli OdV di UniCredit Leasing e delle società controllate, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di controllo della Capogruppo stessa.

L'OdV di UniCredit Leasing e gli OdV delle società controllate sono obbligati ad adempiere alle richieste formulate dall'OdV della Capogruppo UniCredit S.p.A.

L'OdV di UniCredit Leasing e gli OdV delle società controllate comunicano tempestivamente ogni fatto e/o evento che sia di competenza dell'OdV di UniCredit S.p.A. per profili relativi al D.Lgs. 231/2001, nonché la necessità di interventi di modifica del Modello rispetto ai criteri comunicati dalla Capogruppo, ferma restando la completa autonomia delle controllate nelle decisioni relative alle modifiche dei propri Modelli.

[26] *Gestione di segnalazioni di comportamenti illegittimi Global Policy - UC-2023 - 065 - GP - Whistleblowing*

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

Gli OdV della Capogruppo Unicredit S.p.A., di UniCredit Leasing nonché della controllata (UniCredit Leased Asset Management S.p.A.) effettuano incontri periodici per condividere temi e questioni di rilevanza comune.

## CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Principi Generali

Secondo quanto definito dall'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio periodico da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale in tale ambito vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, presidiate dalle strutture e/o dagli Organi competenti a seconda della tipologia di Destinatari, come specificato nel seguito.

Resta salva la facoltà per UniCredit Leasing di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

### 5.2 Misure nei confronti del personale

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari: tali sanzioni vengono comminate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, L. n. 300/1970, deve essere disponibile "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

#### 5.2.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

- Rimprovero verbale:
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;

Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale;

- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:
  - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;
- Licenziamento per giustificato motivo:
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;
- Licenziamento per giusta causa:
  - comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di UniCredit Leasing delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

### 5.2.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Rimprovero verbale:
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.
- Rimprovero scritto:
  - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
  - omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale;
- Licenziamento ex art. 2118 c.c.:
  - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.
- Licenziamento per giusta causa:
  - adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di UniCredit Leasing delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

### 5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023, ANAC applica al responsabile della violazione, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Inoltre, UCL può applicare le sanzioni disciplinari analizzate nei precedenti paragrafi del presente capitolo, in caso di:

- violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante;
- violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori;
- segnalazioni di violazioni che risultino prive di fondamento ed effettuate con dolo o colpa grave;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di UniCredit Leasing, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione che procederà ad assumere – escludendo dal processo valutativo e decisionale gli eventuali componenti interessati dalla violazione – le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

## 5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con soggetti esterni

### 5.4.1 Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizi da UniCredit Leasing a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore di UniCredit Leasing che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività in oggetto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio;
- l'obbligo di adozione da parte della Società che presta il servizio di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 che potrebbero essere ascritti alla Società;
- le sanzioni (esempio, lettera di contestazione, riduzione del compenso sino alla risoluzione del contratto) in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.Lgs. 231/2001 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001;
- i criteri in base ai quali sono attribuiti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV della società prestatrice di servizi e all'OdV della società beneficiaria del servizio a cura di chi ha rilevato l'infrazione (come, ad esempio, il Responsabile della Struttura della società appaltatrice a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, l'Internal Audit etc.).

### 5.4.2 Rapporti con i soggetti esterni al Gruppo

UniCredit Leasing riceve prestazioni di servizi anche da soggetti terzi esterni al Gruppo, che intrattengono con UCL. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (i.e. "soggetti esterni" come definiti nel paragrafo "Destinatari" del presente Modello). L'attività di comunicazione della Parte Generale del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di UniCredit Leasing dovrà essere indirizzata ai soggetti esterni che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sarà cura della struttura che redige il contratto (Legal), con l'ausilio della Funzione Compliance, individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti alla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001. A tal proposito, è compito della struttura che redige il contratto segnalare alla struttura dedicata eventuali tipologie contrattuali non riconducibili (perché nuove o significativamente differenti) alle casistiche per cui siano già determinate le modalità di formulazione delle clausole in oggetto.

I soggetti esterni, i cui contratti prevedano l'inserimento delle clausole di cui sopra, dovranno rispettare le relative previsioni, fra cui l'impegno a osservare – nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società – i principi sanciti nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della stessa. La violazione delle suddette previsioni, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con UniCredit Leasing, darà a quest'ultima la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto, per giusta causa, o di considerarlo comunque risolto, sospendendone l'esecuzione, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni, così come previsto nelle specifiche clausole contrattuali.
Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV di UniCredit Leasing a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

## 5.5 Procedimento di accertamento delle violazioni e di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello (Parte Generale e Protocolli Decisionali) e/o del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

- accertamento delle violazioni;

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

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato, vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni, presidiate dalle strutture e/o dagli organi competenti a seconda della tipologia di Destinatari, che agiscono anche sulla base delle attività di indagine svolte dalle funzioni aziendali di controllo e/o con compiti di controllo.

In particolare:

- il Responsabile di Human Resources, presidia le attività nei casi di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti, al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate ai par. 5.2.1 e 5.2.2;
- il Consiglio di Amministrazione presidia le attività nei confronti dei componenti degli Organi Sociali, con esclusione di eventuali componenti coinvolti e/o interessati, al fine di consentire l'assunzione delle misure indicate al par. 5.3;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale con i soggetti esterni presidia, in collaborazione con la funzione competente in materia legale, le attività nei confronti di tali soggetti esterni, al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate ai par. 5.4.1 e 5.4.2.

L'Organismo di Vigilanza assicura, ove necessario dandone impulso, che tali soggetti presidino l'avvio delle attività di indagine finalizzate ad accertare potenziali violazioni del Modello (Parte Generale e Protocolli Decisionali) e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza.

Tali soggetti si avvalgono del supporto delle funzioni aziendali di controllo e/o con compiti di controllo che conducono le attività di indagine e possono confrontarsi con Compliance al fine di comprendere l'effettiva potenziale sussistenza, nell'ambito delle condotte dei Destinatari oggetto di accertamento, di profili rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o relativi alla violazione del Modello (Parte Generale e Protocolli Decisionali) e/o del Codice Etico.

Detti soggetti comunicano l'esito delle attività di indagine condotte all'Organismo di Vigilanza, il quale – nel caso di effettiva sussistenza di suddetti profili – si assicura che gli stessi presidino l'avvio dei conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti individuati quali responsabili della condotta accertata, garantendo che le valutazioni in ordine all'eventuale avvio dei provvedimenti e alla determinazione dell'eventuale misura tengano in considerazione anche i profili di cui sopra. A tal fine, le strutture/gli organi competenti portano all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza l'esito delle rispettive valutazioni e decisioni in proposito, affinché lo stesso possa valutarne l'adeguatezza e la coerenza rispetto alle previsioni del Modello.

Infine, i soggetti sopra elencati, relazionano con regolare periodicità in ordine ai procedimenti chiusi e alle sanzioni irrogate.

## CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 6.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali e al personale della Società, mediante pubblicazione sulla rete aziendale, con relativa comunicazione a mezzo e-mail dell'avvenuta pubblicazione a tutti i soggetti interessati.

Secondo quanto disposto dalle linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessi bile e continua.

Obiettivo di UniCredit Leasing è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di UniCredit Leasing in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività di UniCredit Leasing S.p.A., nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di UniCredit Leasing S.p.A.

### 6.2 Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i dipendenti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale di UniCredit Leasing, da erogare con differenti modalità:

- corso on-line obbligatorio rivolto a tutto il personale, comprensivo di test finale, oggetto di periodico aggiornamento;
- ulteriori training (in aula o on-line) in ragione di specifiche esigenze formative che dovessero emergere: obiettivi, popolazione aziendale destinataria e modalità di erogazione di tali corsi vengono di volta in volta definiti dall'OdV in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e possono riguardare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, training rivolti ai soggetti responsabili di particolari attività sensibili normate all'interno dei protocolli decisionali, corsi di approfondimento su determinate tipologie di reati presupposto 231, ecc.

Le funzioni di HR che gestiscono la formazione, avvalendosi anche di altre strutture e strumenti, assicurano lo svolgimento delle iniziative pianificate, in aula e on-line, il successivo monitoraggio e le eventuali azioni di sollecito.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, si rimanda il personale alla consultazione della succitata specifica sezione dedicata al D.Lgs. 231/2001, accessibile dalla intranet aziendale, contenente tutta la documentazione di riferimento.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere al Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza e, se necessario, alle funzioni aziendali competenti in materia.

## CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in presenza delle seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modifiche relative alla struttura organizzativa e alle aree di business.

Anche a seguito dell'attività di promozione svolta dall'OdV, il potere di aggiornare il Modello compete:

- al Consiglio di Amministrazione per modifiche sostanziali, quali, ad esempio, l'aggiornamento o modifica delle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative (e.g. introduzione nel decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti del business (e.g. introduzione di nuovi ambiti di operatività), l'approvazione e modifica del Codice Etico e dei Protocolli Decisionali redatti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le previsioni in tema di nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- all'Amministrazione Delegato, su specifica delega del Consiglio di Amministrazione o ai sub-delegati, per le modifiche non sostanziali del Modello e dei Protocolli Decisionali, ovvero per quelle dovute a modifiche e aggiornamenti della normativa interna o a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove Strutture di attività a rischio reato, ovvero per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/struttura)