



Modello di Organizzazione,
Gestione e
Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 Novembre 2017

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. IL QUADRO NORMATIVO | 4 |
| 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti introdotto dal D.Lgs. 231/2001 | 4 |
| 1.2. L'ambito di applicazione soggettivo del D.Lgs. 231/2001 | 5 |
| 1.3. I presupposti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 (art. 5)..... | 5 |
| 1.4. Le condizioni esimenti della responsabilità dell'ente. Il modello di organizzazione, gestione e controllo | 7 |
| 1.5. L'Organismo di Vigilanza..... | 9 |
| 1.6. Le sanzioni..... | 11 |
| 1.7. I reati presupposto | 13 |
| 2. LA GOVERNANCE SOCIETARIA..... | 23 |
| 2.1. La Value Relations S.r.l. Le aree di attività..... | 23 |
| 2.2. L'assetto organizzativo della società..... | 24 |
| 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALUE RELATIONS..... | 25 |
| 3.1. Funzione e obiettivi del Modello..... | 25 |
| 3.2. Contenuto e struttura del Modello..... | 26 |
| 3.3. Destinatari..... | 27 |
| 3.4. Le attività esposte al rischio di reati | 28 |
| 3.5. I protocolli di prevenzione generali..... | 29 |
| 3.6. I reati potenzialmente rilevanti per la società e le specifiche misure adottate per prevenirne la commissione..... | 31 |

| | |
|--|----|
| 3.7. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello | 39 |
| 3.8. Diffusione del Modello..... | 40 |
| 4. IL CODICE ETICO..... | 41 |
| 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 41 |
| 5.1. Violazioni e procedimento disciplinare..... | 41 |
| 5.2. Sanzioni nei confronti del personale dipendente..... | 44 |
| 5.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori..... | 45 |
| 5.4. Sanzioni nei confronti di Collaboratori, consulenti ed altri terzi..... | 45 |
| 6. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO..... | 46 |
| 6.1. L'attuazione del Modello..... | 46 |
| 6.2. L'organismo di vigilanza..... | 46 |
| 1. Nomina, composizione e requisiti..... | 46 |
| 2. Durata della carica..... | 48 |
| 3. Funzioni..... | 48 |
| 4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza..... | 53 |
| ALLEGATI..... | 58 |

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti introdotto dal D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (di seguito, “**D.Lgs. 231/2001**”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa propria degli enti nell’interesse o a vantaggio dei quali una persona fisica, che operi all’interno dell’ente in posizione apicale o sia sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, abbia commesso uno degli specifici reati previsti dallo stesso D.Lgs. 231/2001 (i cosiddetti reati-presupposto).

Mentre, in precedenza, il principio della personalità della responsabilità penale impediva che gli enti venissero fatti oggetto di misure sanzionatorie penali, il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto il principio per cui, al ricorrere di una serie di circostanze (individuata dal medesimo decreto, e di cui *infra*), l’ente debba rispondere del fatto illecito come fatto proprio, anche quando l’autore materiale del reato non sia stato identificato o non sia imputabile.

Il regime di responsabilità degli enti è, quindi, andato ad aggiungersi alla responsabilità (civile e penale) della persona fisica che ha materialmente commesso l’illecito, costituendo, in tal senso, un nuovo ed ulteriore *genus*.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 individua, però, delle cause di esclusione della responsabilità, legate in particolare all’adozione da parte dell’ente di un modello di organizzazione, di gestione e di controllo, idoneo a prevenire il compimento dei reati per i quali l’ente può essere chiamato a rispondere.

Essendo, come evidente, volontà di Value Relations S.r.l. (di seguito, “**Value Relations**” o la “**Società**”) adottare ed attuare un simile modello, onde formalizzare all’interno della propria realtà aziendale una serie di precetti di carattere etico, ancor prima che giuridico, ed istituire un sistema di controllo teso ad impedire il compimento di condotte illecite, si fa precedere alla descrizione di tale modello una sintetica esposizione della disciplina del regime di responsabilità degli enti, cui il modello afferisce.

1.2. L'ambito di applicazione soggettivo del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Fanno eccezione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1).

Gli eventi trasformativi dell'ente (tra cui, a titolo esemplificativo, fusioni, scissioni, cessioni di ramo d'azienda) non incidono sul regime di responsabilità, ed infatti:

- nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28);
- nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29);
- nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, con obbligo solidale degli enti beneficiari della scissione al pagamento delle sanzioni pecuniarie (art. 30);
- nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria (art. 33).

1.3. I presupposti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 (art. 5).

Per poter imputare una responsabilità nei confronti dell'ente, il reato deve essere stato compiuto da un **soggetto legato all'ente medesimo da un rapporto di tipo funzionale e di immedesimazione organica**, e cioè da un soggetto:

- a) che operi in posizione apicale, rivestendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che

esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. A, D.Lgs. 231/01). In particolare, per soggetti apicali devono intendersi i componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale. Sono altresì da considerare apicali i soggetti cui è attribuita la responsabilità di una determinata area di business;

oppure

- b) che sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera che precede (art. 5, comma 1, lett. B, D.Lgs. 231/01). Per l'individuazione dei soggetti sottoposti a direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato/parasubordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni particolari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni legati all'ente da specifico mandato.

Il Legislatore, quindi, ha attribuito rilevanza alla condotta posta in essere da soggetti che, per le funzioni svolte nella struttura organizzativa dell'ente, decidono ed attuano la politica aziendale dell'ente stesso (amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, anche preposti alla gestione di sedi secondarie), nonché dalle persone ad essi sottoposte, e, quindi, tutti i dipendenti dell'ente, nonché coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente (collaboratori esterni, parasubordinati, consulenti).

L'atto illecito, poi, deve essere stato compiuto, perché di esso possa essere ritenuto responsabile anche l'ente, **nell'interesse o a vantaggio** di quest'ultimo, e, quindi, non solo ove sia obiettivamente derivata un'utilità, patrimoniale, o meno, per l'ente, ma anche ove l'interesse conseguito (in modo esclusivo o concorrente) fosse quello dell'ente, a prescindere dagli esiti concreti della condotta delittuosa.

Ed, infatti, per espressa previsione del D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde se la persona fisica che ha materialmente commesso l'atto illecito ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile neppure parzialmente alla sfera di interessi dell'ente; in tal caso, anche in presenza di un "fortuito" risultato vantaggioso per l'ente, la responsabilità di quest'ultimo è esclusa.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in

cui è stato commesso il reato e l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano.

1.4. Le condizioni esimenti della responsabilità dell'ente. Il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

Il testo normativo individua le condizioni al ricorrere delle quali deve ritenersi escluso l'elemento soggettivo della colpevolezza dell'ente e, per diretta conseguenza, la responsabilità dello stesso.

Secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7, l'ente che abbia adottato ed attuato un **modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad impedire il compimento dei reati** di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001, può non essere ritenuto responsabile, secondo quanto qui di seguito meglio precisato, del reato commesso da uno dei soggetti sopra individuati.

Se, quindi, l'adozione del modello non è prescritta come obbligatoria dalla legge, la stessa assume valenza esimente della responsabilità amministrativa degli enti, tale per cui l'omessa adozione del modello è sufficiente ad integrare la fattispecie sanzionatoria.

In linea generale, il modello interno di organizzazione e controllo deve essere predisposto ed attuato innanzitutto in funzione di un **giudizio d'idoneità** che, in presenza dei presupposti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, il giudice sarà chiamato a compiere con riguardo alla capacità concreta di detto modello di garantire lo svolgimento dell'attività di impresa nel rispetto della legge, eliminando o, perlomeno, riducendo significativamente l'area del rischio di politiche di impresa non corrette e, quindi, di responsabilità.

Il modello dovrà, conseguentemente, essere redatto secondo i caratteri della **specificità**, in modo che dallo stesso emergano in modo chiaro e realistico le aree di rischio individuate e le procedure ed i sistemi adottati per prevenire il compimento di reati fonte di responsabilità per l'ente.

Detta esimente opera, invero, in modo differente a seconda che la persona fisica che ha materialmente tenuto la condotta illecita sia, all'interno della

struttura organizzativa dell'ente, un soggetto in posizione apicale od un sottoposto di quest'ultimo.

i) Se, infatti, il reato è stato commesso da persone operanti in posizione apicale, “l'ente non risponde se prova che:

a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*

d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)” (art. 6).*

Ne deriva che i modelli devono prevedere (quale contenuto minimo):

a) l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddette attività sensibili);

b) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito, **Organismo di Vigilanza**);

e) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

ii) Se, invece, il reato è stato compiuto da persone sottoposte all'altrui direzione, “l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”; ma, in ogni caso, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione,

gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In tal senso, i modelli devono contenere, almeno, misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, oltre ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; l'ente, inoltre, deve periodicamente verificare l'adeguatezza del modello adottato ed apportarvi le necessarie modifiche quando si verificano significative violazioni oppure quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (art. 7).

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

In definitiva, pertanto, si rileva a carico dell'ente, per i casi in cui autore materiale del reato sia un soggetto in posizione apicale, un onere della prova della propria non colpevolezza più articolato, se non una vera e propria inversione dell'onere probatorio, tale per cui vige una sorta di presunzione di colpevolezza in capo all'ente, che dovrà dimostrare di essersi adoperato, secondo le indicazioni del D.Lgs. 231/2001, a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che, operando al vertice della gestione, delineano la politica aziendale.

Diversamente, per il caso di reato compiuto da un sottoposto, è sufficiente che l'ente abbia adottato un modello rispondente alle esigenze individuate dalla normativa in esame per escludere che non siano stati rispettati gli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, che l'ente sia responsabile per il reato commesso dal sottoposto.

1.5. L'Organismo di Vigilanza.

Come visto, il D.Lgs. 231/2001 richiede la costituzione di un Organismo di Vigilanza, la cui funzione primaria sia quella di monitorare in modo costante il funzionamento e l'osservanza del modello, onde verificarne l'idoneità,

rilevare eventuali deficit o necessità di aggiornamento e segnalarli all'organo dirigente, affinché provveda alle opportune modifiche.

Detto Organismo, quindi, la cui nomina spetta al Consiglio di Amministrazione della società, ed i cui componenti devono essere scelti tra soggetti dotati dei requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità richiesti dalla legge, opera in modo indipendente rispetto agli altri organi societari ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Quanto al delicato aspetto dell'**autonomia**, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente deve garantire un'iniziativa di controllo per l'appunto autonoma da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'Ente, ivi compreso l'organo dirigente. Tale l'autonomia va intesa in senso non meramente formale, nel senso che è necessario che l'ODV:

- sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
- sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
- possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

All'Organismo di Vigilanza deve poi essere garantita indipendenza gerarchica: i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali, né essere titolari all'interno della Società di funzioni di tipo esecutivo che, rendendoli partecipi di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I membri dell'ODV non debbono essere legati ai dirigenti dell'Ente o all'Ente da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (ad es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse anche solo potenziale;

Quanto all'aspetto della **professionalità**, si ritiene che i componenti dell'ODV debbano avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello. I componenti esterni devono possedere, complessivamente, adeguata professionalità in materia giuridico - penale ed in materia economico-aziendale;

Da ultimo, al fine di garantire un effettivo svolgimento del suo ruolo, l'ODV deve vedersi garantita una necessaria **continuità d'azione**, da sviluppare mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia del Modello stesso e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica, inoltre, deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice aziendale, da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento.

I compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza non hanno natura né gestionale, né decisionale o sanzionatoria e, a titolo esemplificativo, consistono: nello svolgere periodica attività ispettiva, nella raccolta e nell'analisi critica delle informazioni concernenti le "aree di rischio", nella definizione del programma di formazione del personale e, ancora, nel proporre aggiornamenti e modifiche del modello.

1.6. Le sanzioni.

Il D.Lgs. 231/2001 individua una serie di misure sanzionatorie di natura amministrativa (seppur applicate in sede penale), che, in modo diversificato, incidono sul patrimonio dell'ente e si pongono in uno stretto rapporto funzionale rispetto alla responsabilità accertata in capo all'ente medesimo. Le sanzioni previste dal decreto in esame sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni introduttive; c) la pubblicazione della sentenza di condanna; d) la confisca.

a) La sanzione pecuniaria (artt. 10-12). Questa tipologia di sanzione trova sempre applicazione nei confronti dell'ente che sia stato dichiarato responsabile del compimento di uno dei reati indicati dal decreto in esame, così ponendosi quale sanzione primaria. La quantificazione della sanzione pecuniaria si basa su un sistema di quote (in misura non inferiore a cento e non superiore a mille) il cui valore oscilla da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, secondo la discrezionalità del Giudice, che valuta, ai sensi dell'art. 11, le condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'ente, la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Al verificarsi di determinate condizioni, la sanzione pecuniaria viene ridotta della metà (ove l'autore del reato abbia

commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente abbia ricavato un vantaggio minimo, o nessun vantaggio, o se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità), da un terzo alla metà (ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso, o abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi) o dalla metà ai due terzi (al ricorrere di entrambe le condizioni che consentono una riduzione da un terzo alla metà).

b) Le sanzioni interdittive (artt. 13-17). Esse consistono: *i*) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; *ii*) nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; *iii*) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; *iv*) nell'esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; *v*) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Dette sanzioni devono essere applicate, anche congiuntamente, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, allorché il profitto del reato commesso da soggetti in posizione apicale sia di rilevante entità o la commissione del reato da parte di un sottoposto sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative oppure, ancora, in caso di reiterazione degli illeciti. In sostanza, pertanto, trovano applicazione nei casi più gravi, con funzione general-preventiva. Ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia eliminato le conseguenze del reato, o si sia adoperato in tal senso, o abbia adottato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi o, ancora, abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca, la sanzione interdittiva non si applica. La determinazione di tali sanzioni avviene sulla base dei già criteri previsti dall'art. 11.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18). Questa sanzione può trovare applicazione quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza, a spese del condannato, avviene per estratto o per intero, mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La sentenza è inoltre pubblicata nel sito internet del Ministero della Giustizia (per un periodo non superiore a giorni trenta e, in mancanza di determinazione da parte del Giudice, per un periodo di quindici giorni).

d) La confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19). Con la sentenza di condanna viene sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.7. I reati presupposto.

Il novero dei reati individuati dal D.Lgs. 231/2001 quali fonti di responsabilità per l'ente è stato progressivamente ampliato rispetto alle previsioni originarie, arrivando a comprendere numerose e diversificate tipologie di illeciti.

Le figure di reato attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/2001, qui suddivise per macro-categorie, sono le seguenti.

A. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) [Articolo aggiunto dalla D.Lgs. 109/2012];
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p. e 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);

- Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7].

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C. Reati di criminalità organizzata (art. 24.ter) [Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009 n. 94]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416.bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416.ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope. [d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309]

- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.);

D. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001].

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

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);

- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F. Reati societari (art. 25-ter) [Articolo aggiunto dalla D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61 poi modificato dalla L. 262/2005 e dal D.lgs. 109/2012]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621.bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, co. 2, c. c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, co. 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (limitatamente ai casi di cui al comma 3 dell'art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635.bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.);

G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].

I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (artt. 601 e 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603.bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609.undecies c.p.).

L. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9]

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

M. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)

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

N. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies) [aggiunto dall'art. 63, L. 21 novembre 2007 n. 231]

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

O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, co. 1, lett a-bis), L. 633/1941);
- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art.171, co. 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;
- predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, co. 1, L. 633/1941);
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, co. 2, L. 633/1941);

- Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, e caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter, comma 1, L. 633/1941 o abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a) o abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico- musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b) o introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c) o detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d) o ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e) o introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f) o fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. f-bis) o abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. h).

- Reati caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter, comma 2, L. 633/1941 o riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di

oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. a) o immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. a-bis) o realizzazione delle condotte previste dall'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. b) o promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941 (lett. c);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies, L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 633/1941).

P. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)

Q. Reati ambientali (art. 25-undecies)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- inquinamento idrico (art. 137 cod. amb.)
- scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (co. 2);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (co. 3);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (co. 5, primo e secondo periodo);

- violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (co. 11);
- scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (co. 13);
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 cod. amb.);
- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, co. 1, lett. a e b cod. amb.);
- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, co. 3, primo periodo cod. amb.);
- realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo cod. amb.);
- attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, cod. amb.);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, cod. amb.) o Siti contaminati (art. 257 cod. amb.);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (co. 1 e 2);
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis cod. amb.);
- predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, co. 4, secondo periodo, cod. amb.);
- predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6, cod. amb.);
- trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, co. 6 e 7, secondo e terzo periodo, cod. amb.);

- trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, co. 8, primo e secondo periodo, cod. amb.);
- Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260 cod. amb.);
- spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, co. 1, cod. amb.);
- attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, cod. amb.);
- Inquinamento atmosferico (art. 279, cod. amb.);
- violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (co. 2);
- Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi o importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, co. 1 e 2 e art. 2, co. 1 e 2);
- Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente o Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6);
- Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi o sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2) o sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, co. 1 e 2).

Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art- 25 duodocies).

P. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

La legge 16 marzo 2006 n. 146 ha introdotto la fattispecie del reato transnazionale, quale “*reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro*”

anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
a. sia commesso in più di uno Stato;
b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro stato”.

2. LA GOVERNANCE SOCIETARIA

2.1. Value Relations S.r.l. Le aree di attività.

Value Relations è una società che dal 2005, e, quindi, da oltre dieci anni, si occupa di comunicazione, pubbliche relazioni e *public affair* in favore di aziende operanti nei settori sanitario e farmaceutico.

L'attività della società è volta alla gestione della comunicazione sia interna che esterna di tali imprese, attraverso la definizione di piani di comunicazione aziendale, istituzionale o di prodotti *tailor-made*.

La gestione della comunicazione interna alla realtà aziendale dei propri clienti consiste essenzialmente:

- nell'organizzazione di eventi aziendali;
- nella stampa aziendale, redazione di riviste periodiche destinate al personale dell'azienda (*house organ*);
- nella gestione dello spazio web interno (intranet).

L'attività di Value Relations comprende, come detto, anche la gestione della comunicazione nei rapporti tra l'azienda cliente ed i terzi, cui la stessa si rivolge o con cui opera. L'attività di comunicazione esterna può essere suddivisa in cinque aree principali, qui di seguito elencate ed individuate:

A. MEDIA. Value Relations svolge funzioni di ufficio stampa, di monitoraggio ed analisi, quantitativa e qualitativa, degli articoli e delle pubblicazioni rilevanti per un'azienda od afferenti ad un determinato prodotto. Cura gli rapporti con giornalisti, *opinion leader* e professionisti del settore medico, redige singole pubblicazioni su commissione dei propri clienti.

- B. CRISIS MANAGEMENT. Consiste nella gestione dei rapporti informativi e comunicativi con soggetti, quali giornalisti e sindacati, a salvaguardia dell'immagine e del valore dell'azienda cliente.
- C. ANALISI DEI SOCIAL NETWORK. Value Relations offre un servizio di monitoraggio e raccolta delle informazioni pubbliche che circolano sulle piattaforme di social network, blog e siti web, mediante l'utilizzo di un programma con licenza proprietario creato *ad hoc* e personalizzato in funzione dello specifico ambito di operatività del cliente e di ricerca oggetto di interesse.
- D. RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI DI PATIENTS ADVOCACY. In quest'ambito, Value Relations si occupa dello sviluppo di iniziative di comunicazione a favore delle associazioni dei pazienti, nonché dell'elaborazione di piani di comunicazione e informazione basati sulla valorizzazione dell'esperienza personale dei fruitori dei prodotti farmaceutici, attraverso la raccolta di dati e di informazioni dalle associazioni di pazienti.
- E. PUBLIC AFFAIRS. Trattasi di attività incentrata sulla comunicazione di informazioni e proposte a figure di rilievo istituzionale, atte a stimolare la riflessione in merito a determinate tematiche sanitarie di interesse per il cliente.

Value Relations non svolge attività di formazione o aggiornamento per i professionisti del settore sanitario (E.C.M.).

2.2. L'assetto organizzativo della società.

Value Relations è una società soggetta alla direzione ed al coordinamento della CHEMAX S.r.l. a socio unico, che ne possiede la totalità delle quote.

La società ha sede legale in Milano, Via G.B. Morgagni n. 30, ed una sede secondaria in Roma, Via della Colonna Antonina n. 52.

La gestione della società è demandata ad un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da:

- il dottor Massimo Cherubini, in qualità di Presidente e Amministratore Delegato, cui sono attribuiti tutti i poteri di rappresentanza della Società;

- il dottor Marco Giorgetti, in qualità di Vice Presidente e Consigliere di Amministrazione, del pari dotato di tutti i poteri di rappresentanza della Società;
- la dottoressa Francesca Alibrandi, in qualità di Consigliere.

Oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, il personale dipendente è composto da n. 15 persone ed opera suddiviso in diversi team, come da organigramma allegato *sub* **Allegato A**.

I team sono guidati da un *senior account* (ossia da una figura professionale con almeno dieci anni di esperienza nel settore della comunicazione), con cui collaborano da 1 a 4 persone (*executive account* e *junior account*). Tutti gli aspetti economici e finanziari sono supervisionati da una responsabile amministrativa (Irma Giambelli). Il dott. Marco Giorgetti e la dott.ssa Francesca Alibrandi, membri del Consiglio di Amministrazione, sono due dei *senior account* di Value Relations.

Questi gruppi di lavoro, uno dei quali opera in modo stabile nella sede di Roma, svolgono le loro attività in modo autonomo ed indipendente, sia rispetto all'organo di gestione, sia uno rispetto all'altro. I team, infatti, lavorano in rapporto diretto con il cliente, al quale sottopongono, sulla base delle informazioni raccolte e delle richieste da questo avanzate, proposte di collaborazione e/o pacchetti di attività e servizi, cui poi danno esecuzione. Ogni team, pertanto, ha un proprio portafoglio clienti, che gestisce in modo autonomo.

I *senior account* riferiscono dell'attività del proprio team al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato dott. Cherubini, il quale, a sua volta, riporta le informazioni ricevute agli altri membri dell'organo di gestione.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALUE RELATIONS

3.1. Funzione e obiettivi del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Value Relations, consapevole della necessità di assicurare con ogni mezzo lo svolgimento corretto e trasparente dell'attività sociale, si è determinata ad adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo, secondo quanto previsto dal D.Lgs 231/2001 (di seguito, il "**Modello**").

La società, infatti, ritiene che tale Modello possa costituire una risorsa di rilevanza determinante, non solo quale mezzo di prevenzione rispetto al compimento di reati, in conformità con la funzione ad esso assegnata dal decreto sopra citato, ma anche, e prima ancora, per offrire a tutti coloro che, in vario modo, collaborano con Value Relations un valido strumento di sensibilizzazione circa i rischi cui essi e la società sono esposti e circa l'importanza di operare nel rispetto dei principi e dei valori di cui al Modello stesso.

In particolare, Value Relations, attraverso l'adozione del Modello, intende perseguire le seguenti specifiche finalità:

1. affermare, in modo strutturato ed organico, i principi ed i valori che devono essere perseguiti e rispettati da coloro che operano per conto della Società;
2. individuare in modo espresso le condotte illecite e contrarie ai principi etici e legali cui Value Relations vuole ispirarsi;
3. rendere i propri dipendenti e collaboratori consapevoli delle conseguenze disciplinari e/o contrattuali (oltre che penali) cui possono incorrere in caso di violazione delle disposizioni del Modello;
4. favorire, per l'effetto di quanto sopra, nonché attraverso un sistema efficace di protocolli, gestionali e di controllo, la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

3.2. Contenuto e struttura del Modello.

Il raggiungimento delle finalità sopra elencate si concretizza nell'adozione, con il presente Modello, di misure volte ad assicurare in modo concreto e continuativo il rispetto delle norme di legge, basate:

- sulla mappatura delle aree di rischio e delle attività cosiddette "sensibili", individuate in relazione ai reati-presupposto contenuti nel D.Lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- sulla proceduralizzazione delle fasi aziendali, in funzione di *i)* garantire la trasparenza e la tracciabilità di ogni atto e operazione significativa realizzata nell'ambito delle predette attività sensibili, *ii)* favorire l'oggettivazione dei processi decisionali, *iii)* garantire il

rispetto della suddivisione dei poteri aziendali e delle conseguenti responsabilità;

- sulla previsione di meccanismi di sicurezza e procedure di controllo in merito alle attività sensibili;
- sulla creazione di un organo di controllo indipendente, al contempo destinatario e fonte di flussi informativi riguardanti le attività sensibili;
- sulla previsione e l'applicazione di misure disciplinari, atte a sanzionare i comportamenti contrari alle norme poste nel Modello;
- sulla diffusione della conoscenza delle norme etico-comportamentali adottate nel Codice Etico e delle procedure istituite.

Il Modello interviene, quindi, sull'organizzazione della società, con particolare riguardo ai processi di formazione ed attuazione della volontà sociale, che si intende disciplinare attraverso una efficace separazione di poteri, funzioni e controlli, attraverso l'attribuzione ad un organismo di controllo indipendente (l'Organismo di Vigilanza) di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello, nonché attraverso la facoltà (ed il dovere) di verificare in concreto ed anche *ex post* il funzionamento del Modello e la correttezza dei comportamenti aziendali.

Il Modello, in definitiva, prevede una serie di regole comportamentali, di procedure e politiche aziendali, al rispetto ed alla messa in pratica delle quali sono tenuti tutti i livelli aziendali.

3.3. Destinatari.

Sono destinatari del Modello (di seguito, "Destinatari"):

- i soggetti in posizione apicale, ovvero componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi, Presidente e Amministratore Delegato), e i responsabili di ciascuna funzione;
- i soggetti sottoposti a direzione o controllo, ovvero tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (di seguito "Dipendenti") o parasubordinato (di seguito "Collaboratori");
- tutti coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, sono legati alla stessa da uno specifico contratto (collaboratori, agenti, rappresentanti,

consulenti e in generale tutti i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché fornitori e partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture - di seguito anche i “Soggetti Esterni”).

Si precisa che i contratti che regolano i rapporti con i Collaboratori e i Soggetti Esterni devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi di cui al presente Modello.

L'insieme dei Destinatari, così come definito, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello con la massima diligenza.

3.4. Le attività esposte al rischio di reati.

In adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto, con il coinvolgimento del personale di Value Relations, alla mappatura delle aree di rischio. Si è cioè proceduto all'individuazione, attraverso una valutazione congiunta delle attività tipiche svolte dalla società e delle fattispecie criminose prese in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, delle attività e delle operazioni nell'ambito delle quali si ritiene possano configurarsi i reati-presupposto.

Facendo riferimento alle aree di attività illustrate al paragrafo 2.1. che precede per un'elencazione chiara e coerente, si indicano qui di seguito le attività che sono risultate sensibili al rischio del compimento di reati di cui al D.Lgs. 231/2001:

- a) nell'ambito dell'attività denominata MEDIA,
 - instaurazione e gestione di rapporti di comunicazione con i giornalisti e talvolta con i direttori di giornali e riviste del settore medico e farmaceutico e con addetti stampa;
 - instaurazione e gestione di rapporti di comunicazione e di condivisione di informazioni con professionisti del settore medico e farmaceutico;
 - instaurazione e gestione di rapporti di collaborazione con i cosiddetti *opinion leader*, anche in funzione dell'elaborazione di articoli pubbliredazionali;
- b) nell'ambito dell'attività denominata CRISIS MANAGEMENT,
 - gestione della comunicazione con i vertici aziendali e le associazioni sindacali;

- gestione della comunicazione con le redazioni giornalistiche e le agenzie di stampa;
- c) nell'ambito dell'attività denominata ANALISI DEI SOCIAL NETWORK,
 - monitoraggio e raccolta di dati e informazioni pubbliche da social network, blog e siti web;
- d) nell'ambito dell'attività denominata RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI DI PATIENTS ADVOCACY,
 - sviluppo di iniziative di comunicazione ed informazione rivolte alle associazioni dei pazienti;
 - raccolta di dati e informazioni attraverso la collaborazione con le associazioni dei pazienti;
- e) nell'ambito dell'attività denominata PUBLIC AFFAIRS,
 - diffusione di informazioni su tematiche sanitarie verso le figure istituzionali;
 - proposizione di soluzioni di carattere legislativo e/o regolamentare.

3.5. I protocolli di prevenzione generali.

Onde prevenire il compimento di un reato-presupposto nell'ambito delle sopra individuate aree di rischio, il presente Modello istituisce, innanzitutto, un complesso di procedure e regole aventi carattere ed applicabilità generale e basate sui seguenti principi:

- regolamentazione delle condotte, dei processi decisionali e delle fasi operative;
- tracciabilità e documentazione delle operazioni compiute nell'ambito di un'attività sensibile e dei relativi processi decisionali, autorizzativi ed operativi, cosicché sia consentita una pronta ed efficace verifica *ex post*;
- separazione delle funzioni e delle responsabilità, nelle fasi decisionale-autorizzativa, operativa e di controllo.

Da tali norme basilari, derivano una serie di precetti di carattere più eminentemente pratico, direttamente afferenti allo svolgimento dell'attività sociale.

Innanzitutto, ogni decisione deve essere assunta ed attuata nel pieno e totale rispetto delle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nello statuto di Value Relations, nonché nel presente Modello e nel Codice Etico.

Ognuno di questi documenti deve essere conosciuto e conoscibile da parte di coloro che operano per conto di Value Relations.

Nell'assegnazione delle funzioni e dei poteri, poi, non può verificarsi una sovrapposizione identitaria fra coloro che assumono le decisioni, coloro che le attuano, e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli (anche contabili) previsti dalla legge e dal presente Modello.

I ruoli aziendali devono essere definiti in modo certo, chiaro e rigoroso, così come i relativi poteri di impegnare la società. Le responsabilità (di gestione, di attuazione e di controllo), i poteri, le procure e le deleghe, nonché le dipendenze gerarchiche devono quindi essere stabilite in modo formale, e ne deve essere garantita la conoscenza nell'ambito aziendale e verso i terzi.

Tale ripartizione deve essere sottoposta a verifiche periodiche ed a tempestivi aggiornamenti (a titolo esemplificativo, in caso di sopravvenienza di sovrapposizioni di funzioni, poteri o ruoli, non ammissibili ai sensi di quanto previsto dal presente Modello, di conflitti di interesse o di riorganizzazioni aziendali).

I *senior account* svolgono, all'interno del proprio gruppo di lavoro e con riferimento ad ogni operazione o incarico a questo affidato, la funzione di Responsabili di Processo, con il compito di sovrintendere a tutte le fasi principali del processo interessato, coordinando i diversi soggetti appartenenti alla propria unità operativa e ripartendo tra essi compiti e funzioni, per garantire che il processo sia svolto in conformità alle disposizioni interne e alla normativa vigente in materia. Il Responsabile di Processo ha piena visibilità su tutto il processo, nonché accesso diretto a tutte le informazioni allo stesso afferenti.

Il Responsabile di Processo, qualora riscontri anomalie o situazioni critiche (le quali possono consistere in violazioni o sospette violazioni del Modello, o nell'inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo), deve immediatamente informare l'Organismo di Vigilanza.

I *senior account* devono inoltre stabilire le modalità di archiviazione e conservazione della documentazione rilevante, nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità, in modo da assicurare, da una parte, che essa non sia successivamente modificabile (se non con apposita evidenza e solo ove ne ricorra giustificato motivo), e, dall'altra parte, che la formazione degli atti decisionali ed attuativi sia sempre documentata e ricostruibile. L'accesso alla documentazione già archiviata è consentito solo al personale autorizzato secondo la regolamentazione interna, alla società di revisione ed all'Organismo di Vigilanza.

I sistemi informatici, inoltre, devono essere conformati in modo tale che determinate operazioni (tra cui l'accesso ai dati sensibili e la modifica degli stessi) possano essere compiute solo dai soggetti a ciò abilitati e autorizzati.

3.6. I reati potenzialmente rilevanti per la società e i protocolli di prevenzione specifici.

Oltre alle misure di carattere generale appena delineate, il presente Modello adotta anche una serie di precauzioni e regole atte a prevenire nello specifico la commissione dei reati che, in considerazione delle attività sensibili più sopra individuate, sono giudicati ad alto rischio di commissione.

Tali particolari misure vengono esaminate qui di seguito, in modo specifico per ogni categoria o fattispecie di reato considerata rilevante.

- a. Misure per la prevenzione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (di cui alla lett. A del paragrafo 1.7 che precede), e in particolare: corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee, frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico.

Con riferimento a tali fattispecie di reato, è fatto specifico divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro e offrire omaggi o doni a funzionari pubblici e soggetti che ricoprono una carica istituzionale;

- offrire ai medesimi qualsivoglia vantaggio atto ad influenzarne l'indipendenza di giudizio o comunque ad ottenere un beneficio di qualsiasi tipo per Value Relations od un suo cliente;
- fornire ai medesimi informazioni, dati, resoconti o rappresentazioni inveritiere o ingannevoli, tali da indurre in un errore di giudizio;
- offrire vantaggi ai cosiddetti *opinion leader* atti ad influenzarne l'indipendenza di giudizio o comunque ad ottenere, per Value Relations od un suo cliente, un beneficio che non trovi giustificazione nel rapporto contrattuale o nell'incarico assegnato.

E' inoltre imposto che:

- i processi di selezione e gestione del personale e dei collaboratori siano precisi e rigorosi, anche nella definizione dei criteri di valutazione, e prevedano sistemi di rilevazione di eventuali posizioni di conflitto d'interesse con la società, o legami di parentela entro il terzo grado con pubblici funzionari con i quali la società abbia intrattenuto un diretto rapporto negli ultimi cinque anni;
- l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori autorizzati a intrattenere rapporti con funzionari, figure istituzionali e *opinion leader* avvenga sulla base di specifici requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, ed i relativi poteri siano definiti in modo preciso ed inequivocabile;
- nei rapporti con gli enti pubblici facenti parte del sistema di previdenza ed assistenza dei lavoratori dipendenti, si ponga particolare attenzione nell'individuazione del soggetto (o dei soggetti) preposti a gestire e trasmettere la documentazione rilevante, nonché nella definizione di precise regole di archiviazione della stessa;
- siano posti in essere specifici flussi di informazioni tra i soggetti che intrattengono rapporti con enti della Pubblica Amministrazione, figure istituzionali o *opinion leader*, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza;
- la società non acquisterà beni o servizi da altre società direttamente riferibili ai pubblici funzionari (o a parenti e/o affini

di questi ultimi) con cui sono stati intrattenuti rapporti diretti negli ultimi cinque anni.

- b. Misure per la prevenzione dei delitti informatici e trattamento illecito di dati (di cui alla lett. B del paragrafo 1.7 che precede), e in particolare: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici.

Value Relations è tenuta a formare ed informare i propri Dipendenti e Collaboratori circa il corretto utilizzo dei sistemi e dei programmi informatici, circa i limiti all'accesso a programmi, dati e informazioni e alla divulgazione dei medesimi.

La società, ad ogni modo, deve adottare idonei sistemi di sicurezza, di controllo e di protezione, sia materiali, sia informatici (antivirus, *software firewall*), a garanzia dell'inviolabilità tanto delle risorse informatiche quanto dei locali e dei supporti fisici in cui le stesse sono collocate e installate.

Inoltre, deve limitare l'accesso alla rete informatica aziendale, attraverso un sistema di autenticazione basato sull'assegnazione di specifici ed individuali username e password, prevedendo, ove necessario per la sicurezza di dati particolarmente sensibili, diversi livelli di accesso.

Tutti i Dipendenti ed i Collaboratori, poi, sono obbligati:

- ad utilizzare in modo corretto, legittimo e trasparente i sistemi ed i programmi informatici aziendali (inclusa la posta elettronica);
- ad utilizzare i programmi di monitoraggio e raccolta di dati e informazioni sul web in modo lecito, per le sole finalità e nei soli ambiti per cui la società se ne è dotata;
- a non rendere pubblici o comunicare a terzi i dati e le informazioni raccolti nello svolgimento delle proprie funzioni, se non in quanto ciò sia specificamente richiesto dall'incarico assegnato e vi sia stata espressa autorizzazione da parte del cliente;
- a non diffondere informazioni contenute nei o relative ai sistemi informatici della società;

- a rispettare le procedure stabilite per l'utilizzo dei sistemi informatici della società, nonché l'assegnazione dei poteri e delle autorizzazioni ad essi afferenti;
 - a custodire con la necessaria diligenza gli strumenti informatici loro affidati, nonché le proprie credenziali di autenticazione per l'accesso alla rete aziendale;
 - a non utilizzare i sistemi e programmi informatici per alterare o distruggere documenti.
- c. Misure per la prevenzione dei delitti contro l'industria e il commercio (di cui alla lett. E del paragrafo 1.7 che precede), e in particolare: Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.).

Value Relations conforma la propria condotta con le società concorrenti a principi di sana competizione commerciale.

In particolare, al fine di prevenire la commissione del delitto ex art. 513-bis c.p., di tutte le comunicazioni eventualmente indirizzate a società concorrenti deve essere assicurata la documentazione e la tracciabilità.

- d. Misure per la prevenzione dei reati societari (di cui alla lett. F del paragrafo 1.7 che precede).

Con riferimento a tale categoria di illeciti, il presente Modello dispone che:

- ove si rilevi una esistente o sopravvenuta situazione di conflitto di interesse, questa deve essere immediatamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, per l'assunzione degli opportuni provvedimenti;
- devono essere individuate in modo preciso e formale le competenze, le responsabilità e i ruoli nella formazione della volontà sociale, nella esecuzione della stessa e nella successiva rendicontazione, anche con riferimento all'attività di contabilità e all'elaborazione del progetto di bilancio (a titolo esemplificativo, raccolta, trasmissione e ricezione dei dati contabili);
- è fatto espresso divieto a chiunque operi per conto di Value Relations di diffondere informazioni inveritiere o ingannevoli

sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale della Società;

- la gestione dei dati e della documentazione inerente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società deve avvenire in modo veritiero, trasparente ed accurato, anche in funzione della redazione del bilancio di esercizio e delle eventuali situazioni finanziarie infrannuali;

- tutte le attività, anche quelle di rilevanza prettamente interna alla società, devono essere compiute nel pieno rispetto della gerarchia funzionale su cui si basa la struttura organizzativa di Value Relations;

- devono essere rigorosamente rispettate le norme interne e quelle poste dalla legge a tutela dell'integrità del capitale sociale e della corretta formazione del bilancio d'esercizio;

- deve essere garantito il corretto funzionamento di tutti gli organi e la libera e corretta formazione della volontà sociale, anche attraverso procedure di controllo interno;

- il progetto di bilancio deve essere oggetto di discussione e verifica in sede congiunta da parte del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza e del revisore contabile;

- devono essere sempre rispettate le disposizioni in tema di formazione e archiviazione della documentazione;

- tutti gli incontri di maggiore rilevanza, inclusi quelli con il revisore contabile, devono essere verbalizzati e documentati;

- nessun ostacolo deve essere frapposto al corretto svolgimento delle operazioni da parte del revisore contabile; in particolare, devono essere garantiti specifici flussi di informazioni tra gli addetti alla gestione contabile, il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ed il revisore contabile, e deve essere assicurato a quest'ultimo pieno accesso a tutta la documentazione necessaria per l'adempimento delle sue funzioni.

Con specifico riguardo ai reati di corruzione tra privati, inoltre:

- è fatto espresso ed assoluto divieto di offrire, promettere, corrispondere, ricevere o pretendere, direttamente o indirettamente, denaro, beni di qualunque natura, vantaggi economici o di qualsivoglia altra tipologia, anche di modico valore, non giustificati né previsti dai rapporti contrattuali in essere tra Value Relations ed il terzo e, comunque, volti ad ottenere il compimento di atti in contrasto con la legge, con le disposizioni del presente Modello e/o con il Codice Etico;

- tutti i pagamenti devono essere effettuati e ricevuti in modo documentato, tracciabile e attraverso i canali ufficiali di cui usualmente si serve Value Relations;

- gli anticipi ed i rimborsi per le spese eventualmente sostenute (ad esempio in caso di trasferte), così come l'utilizzo della cassa-contanti, devono avvenire solo previa consegna della documentazione giustificativa, che deve essere accuratamente conservata;

e. Misure per la prevenzione dei reati di abuso di mercato (di cui alla lett. L del paragrafo 1.7 che precede).

Con precipuo riferimento a tali fattispecie di reato, la Società è tenuta a regolamentare le procedure di ricezione, conservazione ed elaborazione dei dati e delle informazioni provenienti dai propri clienti, dagli *opinion leader* e da giornalisti od altri operatori del settore.

La Società deve assicurare la precisa conoscenza di tali procedure da parte di coloro che, per la funzione svolta, prendono parte alle stesse, o comunque possono accedere ai dati ed alle informazioni di cui sopra.

Di tutte le fasi delle predette procedure, dei dati e delle informazioni raccolte deve essere assicurata la documentazione e la tracciabilità.

f. Misure per la prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (di cui alla lett. N del paragrafo 1.7 che precede).

Tutti i Dipendenti ed i Collaboratori di Value Relations devono tenere condotte trasparenti, rispettose della legge e delle procedure aziendali di organizzazione, di suddivisione dei poteri e di controllo.

Coloro che svolgono le funzioni di selezione del personale o detengono il potere di contrattare ed impegnare la società devono, in fase di selezione e contrattazione, verificare l'affidabilità professionale e l'onorabilità dei potenziali dipendenti, collaboratori e partner commerciali, ed agire sempre in modo obiettivo e trasparente, tale da garantire che ogni decisione trovi obiettiva giustificazione nelle competenze, nelle capacità, nella professionalità e nella economicità dei candidati.

Del pari, devono essere verificate l'affidabilità e l'onorabilità anche dei potenziali clienti, nei confronti dei quali, sia in sede di contrattazione, sia durante lo svolgimento dell'incarico, si deve tenere un comportamento trasparente e conforme alla legge, ai principi ed ai valori perseguiti da Value Relations.

Si deve, inoltre, dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione di eventuali problematiche riscontrate in tali processi, nonché di ogni altra notizia ed informazione che possa essere ritenuta rilevante per garantire il rispetto e la corretta attuazione del Modello e del Codice Etico.

Nei contratti conclusi da Value Relations deve essere inserita una specifica clausola che faccia riferimento alle disposizioni del Modello e del Codice Etico ed imponga alla controparte la conoscenza e l'adesione ai principi etici e di comportamento negli stessi affermati.

La Società deve assicurare ai propri Dipendenti e Collaboratori un'adeguata informazione in merito alla normativa in materia di antiriciclaggio, all'uopo organizzando appositi incontri formativi.

La Società deve, inoltre, formalizzare e proceduralizzare la gestione dei rapporti con i Dipendenti, i Collaboratori, i partner commerciali ed i clienti, anche con specifico riferimento ai trasferimenti di denaro e/o beni da e verso i predetti soggetti.

E' poi fatto espresso ed inderogabile divieto ai Dipendenti e Collaboratori di Value Relations di:

- instaurare e intrattenere rapporti di natura commerciale e contrattuale con soggetti (persone fisiche e giuridiche) che tengano comportamenti contrari alla legge e ai principi e alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;

- utilizzare, nell'esercizio delle proprie funzioni, canali di pagamento diversi da quelli di cui si serve Value Relations;

- instaurare e intrattenere rapporti di natura commerciale e contrattuale con soggetti (persone fisiche e giuridiche) residenti o aventi la propria sede in uno dei Paesi inseriti nelle liste dei paesi considerati come non cooperativi dal Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro e che operino in modo non trasparente e non conforme alle norme circa la tracciabilità dei flussi di denaro, beni e servizi;

- ricevere o effettuare pagamenti da o verso soggetti (persone fisiche e giuridiche) che siano stati condannati o che siano sottoposti a procedimento penale per aver svolto attività di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

- ricevere o effettuare pagamenti da o verso soggetti (persone fisiche e giuridiche) diversi rispetto agli intestatari del rapporto commerciale o contrattuale da cui il pagamento stesso trae origine;

- dare corso a pagamenti nei confronti di Collaboratori e/o società non giustificati da idonea nota proforma e/o fattura.

g. Misure per la prevenzione dei reati in materia di violazione del diritto d'autore (di cui alla lett. O del paragrafo 1.7 che precede).

Value Relations riconosce e protegge le altrui opere d'ingegno. Per tale ragione nella propria attività di gestione della comunicazione (interne ed esterna) non verranno mai utilizzati, in difetto del preventivo assenso dell'autore, opere audio/video e/o software. Il responsabile di ciascun progetto verificherà il corretto pagamento dei diritti SIAE, eventualmente dovuti. Della documentazione

relativa a tali pagamenti deve essere assicurata la documentazione e la tracciabilità.

3.7. Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.

L'adozione del Modello, delle modifiche, degli aggiornamenti e delle integrazioni che si renderanno necessarie sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Value Relations, previa assunzione del parere non vincolante dell'Organo di Vigilanza.

Quest'ultimo avrà il potere ed il dovere di avanzare proposte di modifica ogniqualevolta lo riterrà necessario od anche solo opportuno, e, in particolare, ove evidenzi carenze nelle procedure previste dal Modello o l'inefficacia delle stesse.

L'aggiornamento del Modello verrà effettuato ogni qualvolta si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in occasione:

- (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- (b) della revisione periodica del Modello, anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa e/o comunque delle aree a rischio della Società;
- (c) di significative violazioni del Modello e/o di esito non soddisfacente delle verifiche sull'efficacia dello stesso.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a verificare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà in ogni caso a verificare l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello con cadenza annuale, redigendo apposito report con le risultanze del suo accertamento e le eventuali proposte, che verrà trasmesso al Consiglio di Amministrazione (si veda paragrafo 3.3.2 che segue).

3.8. Diffusione del Modello.

Il Modello, il Codice Etico ed ogni altro documento ad essi inerente devono essere caricati sul sito web di Value Relations e salvati sull'archivio informatico interno.

Una copia cartacea dei medesimi dovrà essere conservata presso la sede sociale, e presso ogni altra sede od ufficio di Value Relations, a disposizione di chiunque intenda prenderne visione.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti, Collaboratori e consulenti di Value Relations mediante messaggio di posta elettronica, con l'indicazione del *link* attraverso il quale accedere ai documenti concernenti il Modello pubblicati sul sito web della società.

Con le medesime modalità, del Modello viene data informazione ai nuovi assunti ed ai clienti di Value Relations.

Onde garantire un'effettiva conoscenza del Modello e dei documenti ad esso inerenti, l'Organismo di Vigilanza, entro 30 giorni dall'adozione del Modello, organizzerà un incontro formativo al quale dovranno partecipare tutto il personale dipendente ed i Collaboratori ed in cui verranno illustrati i contenuti del Modello e del Codice Etico, le procedure dagli stessi disciplinate ed i principi cui la Società vuole ispirarsi.

Analoghi incontri formativi dovranno essere organizzati in caso di rilevanti modifiche e/o aggiornamenti del Modello e del Codice Etico.

I Dipendenti ed i Collaboratori di Value Relations devono consegnare, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di adozione del Modello o, se assunti successivamente, al momento della loro assunzione, una dichiarazione di presa visione ed accettazione del Modello e del codice Etico, scaricabile dal sito aziendale (il cui modello è allegato *sub* **Allegato B**).

Ad ogni modo, in qualsiasi contratto in cui sia parte la Società deve essere prevista una clausola di conoscenza ed accettazione delle disposizioni di cui al presente Modello ed al Codice Etico. In particolare L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti, né componenti degli organi statutari. Tra questi si annoverano, a titolo esemplificativo, i Collaboratori e i Soggetti Esterni. Anche questi ultimi, alla stipulazione del loro contratto di collaborazione, dovranno consegnare una dichiarazione di presa visione ed

accettazione del Modello e del codice Etico, scaricabile dal sito aziendale (il cui modello è allegato sub Allegato B). Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i relativi contratti devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello.

4. IL CODICE ETICO

Dotandosi del presente Modello, Value Relations ha provveduto ad aggiornare il proprio Codice Etico, documento nel quale sono fissati i principi etici generali che devono costituire il punto di riferimento per tutti coloro che partecipano al raggiungimento degli obiettivi sociali, oltre ai diritti e doveri dei medesimi, sia nell'ambito intra-societario, sia verso i terzi.

Pertanto, il Codice Etico, che costituisce parte integrante e al contempo fondante del presente Modello, deve intendersi come integralmente richiamato da quest'ultimo e viene ad esso allegato *sub* **Allegato C**.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Violazioni e procedimento disciplinare.

Il presente Modello istituisce un sistema di procedure e sanzioni interne alla realtà sociale, autonomo ed ulteriore rispetto a quelli giudiziari, volto a punire la violazione delle disposizioni previste dal Modello stesso e dal Codice Etico, e, così, a tutelarne il rispetto.

Integra una violazione nel senso sopra detto qualsiasi condotta, sia essa commissiva od omissiva, che contrasta con le prescrizioni contenute nel presente documento o nel Codice Etico, posta in essere da un soggetto che, sulla base di un contratto di qualsiasi tipologia e natura, presta la sua opera a favore di Value Relations, a qualsiasi livello, ed anche in modo non continuativo o esclusivo; dette violazioni, a titolo meramente esemplificativo, possono consistere:

- nel compimento di una condotta integrante gli elementi costitutivi di un reato-presupposto;
- nella violazione delle regole di condotta contenute nel Codice Etico;

- nella redazione di documentazione non veritiera;
- nella sottrazione, distruzione o alterazione di documenti rilevanti nelle attività sensibili;
- nell'ostacolare i controlli, l'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- nella mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di condotte violative dei principi e delle regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Costituiscono parimenti violazione del Modello:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Modello o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Modello stesso;
- il comportamento di chi volesse accusare altri Dipendenti di violazione dello stesso con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Il procedimento disciplinare viene attivato dall'Organismo di Vigilanza, acquisita, in via diretta (a seguito di propri accertamenti) o mediata (tramite una segnalazione ricevuta), la notizia di una violazione, o presunta violazione, del Modello o del Codice Etico, e consta, innanzitutto, di una prima fase di indagine e verifica, volta a trovare riscontro di tali informazioni nella realtà dei fatti.

L'accertamento deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, per cui, all'avvio di tale fase, l'Organismo di Vigilanza dovrà subito inviare al soggetto coinvolto una contestazione scritta, indicando in modo circostanziato le circostanze rilevanti e la violazione contestata, con invito a presentarsi per rendere dichiarazioni in merito.

In questa fase, l'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità del soggetto o dei soggetti coinvolti nei confronti della società, ma informa il Consiglio di Amministrazione dell'avvio di un procedimento disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza vengono riconosciuti ampi poteri di indagine, che gli consentono di accedere a tutta la documentazione inerente alla specifica operazione considerata rilevante, oppure ad un'intera area sensibile, di convocare amministratori, Dipendenti, Collaboratori e terzi per raccogliere le informazioni necessarie per giungere ad una chiara ricostruzione dei fatti.

Conclusasi la fase di accertamento, l'Organismo di Vigilanza redige un apposito report, in cui riferisce circa l'attività svolta, le informazioni raccolte e le risultanze delle operazioni di indagine, e che sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Ove l'Organismo di Vigilanza abbia appurato la sussistenza di una violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, il predetto report deve contenere anche indicazioni e raccomandazioni circa le sanzioni da applicare, segnalando al Consiglio di Amministrazione l'urgenza e la gravità della situazione; quest'ultimo deve riunirsi per provvedere in merito entro 7 giorni dal ricevimento della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminato il report, sentito, ove lo ritenga necessario, l'Organismo di Vigilanza, delibera la comminazione della (o delle) opportune sanzioni, dandone immediata comunicazione al soggetto coinvolto.

L'individuazione della sanzione deve avvenire nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, per cui il tipo e l'entità della sanzione da irrogare viene determinata in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione svolta e posizione funzionale occupata nella Società dal soggetto che ha posto in essere la violazione;
- volontarietà della condotta;
- livello di negligenza, prudenza o imperizia della condotta;
- sussistenza di precedenti, di analoga o diverse natura e gravità;
- comportamento tenuto successivo alla realizzazione della violazione (riparazione, o tentata riparazione, degli effetti negativi che ne sono derivati; atteggiamento collaborativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza).

Sempre sulla base dei medesimi criteri sopra indicati, il Consiglio di Amministrazione può deliberare di comminare la sanzione pecuniaria cumulativamente ad un'altra tipologia di sanzione (sia essa di natura meramente contestativa o interdittiva).

A seconda del soggetto verso il quale sono dirette, le sanzioni hanno natura disciplinare (rimprovero verbale, richiamo formale scritto, multa,

sospensione, licenziamento, revoca delle procure, revoca del mandato) o contrattuale-negoziale (applicazione di penali, risoluzione del contratto).

L'adozione del provvedimento sanzionatorio prescinde dall'effettivo compimento di un reato ed anche dalle sanzioni che possono essere comminate in sede giudiziaria penale, amministrativo e/o tributaria, ma, ove la potenziale violazione rilevata sia oggetto di indagine da parte dell'autorità giudiziaria e l'Organismo di Vigilanza non disponga delle informazioni o degli strumenti necessari per un autonomo accertamento dei fatti, quest'ultimo potrà attendere l'esito delle indagini per la decisione in merito all'eventuale sanzione da comminare.

In ogni caso, resta salvo il diritto di Value Relations di richiedere nelle opportune sedi giudiziali il risarcimento dei danni subiti, e di esercitare ogni altra opportuno e/o doverosa azione prevista dalla legge.

5.2. Sanzioni nei confronti del personale dipendente.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma II, cod. civ.. Di tali obblighi il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante. Il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei Dipendenti costituisce, pertanto, illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 2106 cod. civ.

Egli si rende, quindi, passibile di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale;
- richiamo formale scritto;
- multa, di ammontare pari al compenso calcolato su base mensile ed ai suoi multipli;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso (da applicarsi per sanzionare un comportamento non conforme al Modello e al Codice Etico che configuri un inadempimento significativo degli obblighi contrattuali o comunque gravemente pregiudizievole per il regolare e corretto svolgimento dell'attività sociale);

- licenziamento senza preavviso (da applicarsi in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello e/o delle prescrizioni del Codice Etico, tale da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro).

Quando sia richiesto dalla natura della violazione e dalla modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Società - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - potrà disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

5.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Le misure che possono essere adottate nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono:

- richiamo formale scritto;
- multa, di ammontare pari, al massimo, a due mensilità;
- sospensione dalla carica e dalla retribuzione;
- revoca, totale o parziale, delle procure;
- revoca della carica (da applicarsi ove sia stato leso in modo irreparabile il rapporto di fiducia con la società).

5.4. Sanzioni nei confronti di Collaboratori, consulenti ed altri terzi.

Nei confronti dei Collaboratori, dei consulenti e di ogni altro soggetto che a vario titolo opera su mandato di Value Relations, non esclusi i partner commerciali, il Consiglio di Amministrazione può deliberare sanzioni di natura contestativa o negoziale-contrattuale, in cui si ricomprendono:

- il richiamo formale scritto;
- l'applicazione di penali;
- la risoluzione del contratto.

6. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

6.1. L'attuazione del Modello.

E' responsabilità di Value Relations, dei suoi Dipendenti e Collaboratori concorrere con diligenza e coscienziosità all'efficace ed effettiva attuazione del Modello, operando nel rispetto delle disposizioni in esso contenute e segnalando eventuali violazioni o mancanze di cui dovessero venire a conoscenza.

Onde garantire una vigilanza costante e specifica circa l'osservanza del Modello, lo stesso, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, istituisce un apposito Organismo di Vigilanza, dotato delle caratteristiche e funzioni qui di seguito delineate.

6.2. L'Organismo di Vigilanza.

1. Nomina, composizione e requisiti.

L'Organismo di Vigilanza è un organo a composizione monocratica, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Value Relations con provvedimento motivato, che attesti la sussistenza in capo al soggetto nominato delle caratteristiche richieste dal Modello. Se il soggetto nominato non dovesse rispondere alle caratteristiche indicate dal presente modello, egli decadrà automaticamente dall'incarico e sarà necessario provvedere alla sua immediata sostituzione, e cioè:

- requisito di **onorabilità**, tale per cui costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza: *i*) la sottoposizione a un procedimento penale in relazione ad una delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, *ii*) l'emissione di una sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per una delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, o, comunque, *iii*) l'emissione di una sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche; il componente dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare per iscritto, al momento della sua nomina, di non trovarsi in una situazione integrante una causa di ineleggibilità

prevista dal Modello, e di obbligarsi a comunicare in modo tempestivo la eventuale sopravvenienza di cause di decadenza, di procedimenti penali a suo carico ovvero di sentenza di condanna o di patteggiamento anche per reati diversi da quelli di cui al D.Lgs. 231/2001;

- requisito di **professionalità**, in ragione del quale il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere specifiche competenze in tema di attività ispettiva e di analisi (anche statistica e contabile) ed in ambito giuridico;
- requisiti di **autonomia e indipendenza**, tali per cui il componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere nominato tra coloro che intrattengono rapporti di natura funzionale, operativa o di qualsiasi altra natura con la Società, né tra coloro che, in ragione della professione svolta, dell'ambito in cui operano, o della sussistenza di rapporti di parentela con soggetti che svolgono attività direttiva e decisionale nella Società, si trovano in una posizione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi con Value Relations. A titolo esemplificativo, non potranno assumere il ruolo di membro dell'ODV i soggetti che abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie nella Società, oppure i soggetti che abbiano intrattenuto un rapporto di pubblico impiego e che in tale veste, nei tre anni precedenti l'incarico, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali verso la Società per conto delle pubbliche amministrazioni;

I soggetti che assumeranno il ruolo di membri dell'ODV dovranno autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare al Consiglio di Amministrazione della Società le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione, non appena si dovessero verificare.

Con il provvedimento di nomina, il Consiglio di Amministrazione delibera anche il compenso spettante al componente dell'Organismo di Vigilanza per tutta la durata dell'incarico.

Nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 10 Novembre 2017, oltre ad approvare il presente Modello, il Consiglio ha altresì provveduto a nominare l'Organismo di Vigilanza nella persona del Dottor Renato Preti (Codice Fiscale PRT RNT

55L17 F205X), con studio in Milano, Viale Bianca Maria n° 25, indirizzo di posta elettronica rp@renatopreti.it.

2. Durata della carica.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre anni, rinnovabili, per non più di una volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza potranno recedere dall'incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo per il soggetto che ricoprirà il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti sopra individuati in capo al componente dell'Organismo di Vigilanza determina l'immediata decadenza dalla carica e la revoca del mandato.

Il Consiglio di Amministrazione di Value Relations potrà deliberare la revoca dell'incarico solo per giusta causa, vale a dire, a titolo esemplificativo, ove l'Organismo di Vigilanza si renda colpevole di una grave negligenza nell'assolvimento dei propri compiti, per come meglio precisati nei paragrafi 3 e 4 che seguono.

In caso di decadenza, revoca, rinuncia o morte, il Consiglio di Amministrazione di Value Relations provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo componente dei requisiti soggettivi sopra indicati.

3. Funzioni.

Compito principale dell'Organismo di Vigilanza è quello di verificare in modo continuativo l'*effettività* del Modello e del Codice Etico, ossia la conformità dei comportamenti concreti con quelli ideali descritti nel Modello e nel predetto Codice, e l'*adeguatezza* dei medesimi, da intendersi quale capacità, reale e non meramente formale, di prevenire il compimento dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001; ciò, anche in una prospettiva dinamica, di mutamento delle leggi, delle necessità e degli usi, e, quindi, di *aggiornamento* del Modello e del Codice Etico.

Dette funzioni, in concreto, si sostanziano nei seguenti doveri:

- verificare in modo costante l'efficace attuazione e l'osservanza del Modello e del Codice Etico, relazionando le prassi, le procedure ed i comportamenti in concreto adottati con quelli individuati dal Modello e dal Codice Etico;
- verificare in modo costante l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico, al fine di individuare eventuali mancanze nella capacità di prevenzione della commissione di reati;
- svolgere periodicamente attività ispettiva, secondo le modalità che verranno stabilite e le scadenze che verranno programmate, annualmente, dall'Organismo medesimo, inviando poi al Consiglio di Amministrazione apposito report;
- effettuare verifiche mirate su operazioni e/o atti posti in essere nell'ambito delle attività sensibili, inviando poi al Consiglio di Amministrazione apposito report;
- svolgere inchieste interne volte all'accertamento di eventuali violazioni della legge e/o delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ove se ne abbia notizia e in ogni caso in cui si abbia conoscenza dell'avvio di un procedimento penale da parte delle autorità competenti e, comunque, ogniqualvolta ritenuto necessario;
- inviare al Consiglio di Amministrazione pareri in merito ai progetti di modifica delle politiche e delle procedure aziendali, precisando i criteri da rispettare per agire in conformità al Modello ed al Codice Etico;
- inviare al Consiglio di Amministrazione pareri in merito alle misure di carattere disciplinare e sanzionatorio da applicarsi nei casi di accertata violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- verificare la corretta diffusione del Modello e del Codice Etico;
- promuovere iniziative volte ad una ottimale comprensione del Modello e del codice Etico e predisporre la documentazione interna utile per chiarirne il funzionamento od illustrarne le eventuali modifiche;

- organizzare incontri con finalità formativa del personale dipendente e dei Collaboratori in caso di rilevanti modifiche e/o aggiornamenti del Modello e del Codice Etico;
- verificare almeno semestralmente il mantenimento nel tempo dell'efficacia, dell'adeguatezza e dell'attualità delle previsioni del Modello e del Codice Etico, e, comunque, ogniqualvolta: *i*) si verificano significative violazioni delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, tali per cui la garanzia dell'effettività degli stessi non può essere assicurata con il solo ricorso a misure di carattere disciplinare e sanzionatorio, ma richiede un intervento modificativo del Modello e/o del Codice Etico, o *ii*) intervengano modifiche o novità legislative nella normativa di riferimento;
- verificare almeno semestralmente la necessità di aggiornare e/o modificare la definizione delle attività cosiddette sensibili individuate nel Modello, e, comunque, ogniqualvolta: *i*) si verificano significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività sociale (quali, a titolo esemplificativo, l'apertura di nuove aree di attività o, viceversa, la cessazione di determinate attività), o *ii*) intervengano modifiche o novità legislative che impongano una revisione della mappatura delle aree di rischio (come in caso di introduzione di nuove fattispecie di reato nel D.Lgs. 231/2001);
- segnalare al Consiglio di Amministrazione la sopravvenuta necessità di apportare modifiche, aggiornamenti e adeguamenti al Modello o al Codice Etico, all'uopo facendo pervenire allo stesso argomentate proposte che il Consiglio possa valutare e recepire.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, deve operare in totale autonomia ed indipendenza, ragion per cui:

- ha pieni poteri di iniziativa e di controllo, svincolati da qualsiasi interferenza o condizionamento da parte della società;

- ha il diritto di accedere a tutte le informazioni inerenti lo svolgimento delle attività sensibili individuate nel Modello, nonché ad ogni altra attività svolta, richiedendo, ove non immediatamente disponibili, tutti i documenti, i dati e le informazioni ritenuti necessari;
- ha il diritto di richiedere agli amministratori, dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e consulenti della Società informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati;
- ha il diritto di effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati presupposto;
- ha il diritto di effettuare verifiche periodiche, volte all'accertamento dell'osservanza delle previsioni del Modello;
- ha il diritto di disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino violazioni del Modello o si sia verificata la commissione di reati;
- ha la facoltà di accedere a tutti i siti aziendali ed ai locali in cui viene svolta l'attività sociale, senza necessità di preavviso alcuno;
- ha la facoltà di interloquire direttamente con i soggetti apicali, i loro sottoposti ed i Collaboratori di Value Relations, e di convocare i medesimi per un'audizione, di cui andrà redatto apposito verbale;
- ha il diritto di consultarsi con le funzioni aziendali e/o con consulenti esterni, al fine di garantire l'efficacia del Modello;
- dispone di autonomi poteri di spesa sulle risorse che il Consiglio di Amministrazione annualmente destina allo stesso, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo stesso; quest'ultimo può, in ogni caso, richiedere al Consiglio di Amministrazione un'integrazione dei fondi assegnati, motivando in dettaglio ed in concreto la propria necessità.

Inoltre, l'attività e gli interventi posti in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate, se non con fondato motivo,

da alcun altro organismo o struttura aziendale; il Consiglio di Amministrazione deve limitarsi ad una verifica sull'adeguatezza delle iniziative dell'Organo di Vigilanza, volta ad accertare lo svolgimento pieno e competente delle proprie funzioni da parte di quest'ultimo ed a rilevare eventuali inadempienze o violazioni da parte dello stesso.

Ove ritenuto necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'ausilio di supporti, strumenti e soggetti esterni, dotati delle opportune competenze specialistiche eventualmente richieste.

L'Organismo di Vigilanza deve assicurare la continuità della propria attività, in particolare attraverso la calendarizzazione delle proprie attività e la programmazione di controlli ad intervalli di tempo regolari, comunque non superiori a 6 mesi.

Deve, inoltre, far pervenire al Consiglio di Amministrazione una relazione circa l'attività svolta e quanto rilevato nell'esercizio delle proprie funzioni al termine di ogni anno di carica, nonché un report conclusivo alla scadenza del triennio.

Al fine di svolgere le funzioni attribuitegli nel rispetto del principio della continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di autonomia finanziaria. Il Consiglio di Amministrazione della Società approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo di Vigilanza può disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento dei suoi compiti;

- ha diritto di libero accesso presso tutte le strutture e funzioni della Società, nessuna esclusa, senza necessità di alcun consenso preventivo o preavviso, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;

- per l'esecuzione delle sue attività, può avvalersi delle prestazioni e delle competenze del personale della Società, che è tenuto a fornire tutta la collaborazione richiesta, nonché di collaboratori o consulenti esterni. Ai predetti collaboratori/consulenti è richiesto il rispetto dell'obbligo di diligenza previsto per i soggetti che ricoprono il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza.

4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Fondamentale rilevanza per assicurare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico, nonché il mantenimento nel tempo di tali caratteri, assumono gli scambi di informazioni che devono coinvolgere l'Organismo di Vigilanza, da una parte, e gli organi, il personale ed i Collaboratori di Value Relations, dall'altra parte, e che deve realizzarsi in entrambe le direzioni.

E', infatti, indispensabile, innanzitutto, che l'Organismo di Vigilanza riferisca all'organo di gestione della Società in merito alle (pretese o accertate) violazioni del Modello e del Codice Etico, nonché in merito alla necessità di modificare i medesimi per renderli adeguati alla loro funzione.

Parimenti importante, è, inoltre, la previsione di un vero e proprio obbligo di informazione e reportistica verso l'Organismo di Vigilanza, in capo a tutti coloro che operano per e nella Società, a tutti i livelli e funzioni, siano essi operativi oppure di direzione o di amministrazione.

Oltre ad un generale dovere di piena e insindacabile collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, tali soggetti sono onerati, in applicazione del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001, da un obbligo di informazione rispetto al quale tale organo di controllo si pone quale destinatario, circa le notizie rilevanti relative alla gestione ed allo svolgimento dell'attività sociale, o a cambiamenti nell'organizzazione o nell'oggetto della società, nonché circa presunti comportamenti illeciti.

Nei contratti conclusi da Value Relations con i propri Dipendenti e Collaboratori si deve fare specifica menzione di tali doveri di collaborazione e informazione verso l'Organismo di Vigilanza. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di della Società con quest'ultima. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro, Collaboratore o Soggetto Esterno non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o di altro genere.

I doveri che, quindi, il presente Modello prevede a carico degli organi di Value Relations e del personale della stessa sono i seguenti:

a) obblighi di informativa dell'Organismo di Vigilanza verso il Consiglio di Amministrazione

- inviare, con cadenza semestrale, un report contenente una descrizione delle segnalazioni e delle informazioni rilevanti ricevute, degli accertamenti che ne sono conseguiti e dell'esito dei medesimi;
- inviare una tempestiva comunicazione circa l'avvenuto accertamento di violazioni della legge, del Modello e/o del Codice Etico, con indicazione delle azioni che si consiglia di intraprendere;
- riferire in merito all'avvio di procedimenti disciplinari, all'esito degli stessi, anche in caso di provvedimenti di archiviazione;
- segnalare le posizioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse;
- segnalare la necessità di operare integrazioni, modifiche o aggiornamenti urgenti al Modello e/o al Codice Etico (in ragione di mutamenti nel quadro normativo di riferimento, di cambiamenti intervenuti nella società e nello svolgimento delle attività sociali o di carenze rilevate nell'impianto del Modello);
- inviare, con cadenza annuale, le proprie osservazioni basate su una valutazione complessiva circa l'efficacia e l'adeguatezza del modello e del Codice Etico, con segnalazione di eventuali problematiche riscontrate nell'applicazione delle procedure e con proposte di integrazioni, correzioni e modifiche;
- inviare, con cadenza annuale, il rendiconto delle spese sostenute.

L'ODV potrà richiedere di essere convocato dal CdA per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali a cui l'ODV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'ODV.

b) Obblighi di informativa degli organi sociali, dei Dipendenti e Collaboratori verso l'Organo di Vigilanza

- riportare (anche in forma anonima) le notizie di commissione, o presunta commissione, di reati-presupposto;
- riportare (anche in forma anonima) le notizie di violazione, o presunta violazione, delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, o di qualsiasi comportamento che potrebbe essere ritenuto non conforme alle norme di condotta adottate da Value Relations;
- riferire in merito all'eventuale applicazione di sanzioni per violazione del Modello o del Codice Etico;
- inviare, con periodicità semestrale, all'Organo di Vigilanza un riepilogo dettagliato sullo stato procedimenti giudiziari, civili e penali, che riguardano Value Relations o il suo personale;
- riferire, anche prima della scadenza annuale di cui al punto che precede, in merito ad eventuali sentenze di condanna o di patteggiamento nei confronti di amministratori, Dipendenti o Collaboratori;
- riferire in merito all'avvio di procedimenti giudiziari, civili e penali, da parte o nei confronti di Value Relations, di procedimenti penali a carico di amministratori, Dipendenti o Collaboratori della medesima e in merito a provvedimenti delle autorità giudiziarie o notizia da queste provenienti dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, anche ove avviate nei confronti di ignoti;
- riferire (anche in forma anonima) di eventuali posizioni di conflitto di interesse;
- riferire in merito all'evoluzione ed allo svolgimento delle attività qualificate come sensibili dal Modello, anche con riguardo all'avvicendamento del personale;

- riferire ogni eventuale cambiamento organizzativo (ad es. in relazione alle procedure adottate dalla Società e/o al sistema di poteri e deleghe) e le proposte di modifica del Modello;
- inviare, con periodicità annuale, un registro del personale che opera nell'ambito delle attività sensibili, e comunicare, anche prima della scadenza annuale, eventuali variazioni intervenute nel registro;
- segnalare (anche in forma anonima) le eventuali situazioni che possano esporre l'azienda al rischio del compimento di reati;
- segnalare eventuali osservazioni, rilievi e/o contestazioni provenienti da enti di certificazione o della Pubblica Amministrazione che possano far presumere il compimento od il rischio di compimento di reati;
- segnalare (anche in forma anonima) ogni altra informazione, di qualsiasi natura, anche se proveniente da terzi, che possa inerire l'attuazione del Modello.
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza proporre ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di reato di cui al Decreto.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

L'ODV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Tutti i destinatari dei sopra elencati doveri di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere in modo tempestivo, e comunque nel rispetto delle scadenze eventualmente imposte.

Le informazioni, le segnalazioni e i report dovranno essere inviati, alla casella di posta elettronica odv@vrelations.it appositamente istituita, o, a mezzo posta, al seguente indirizzo:

Value Relations S.r.l.

Organismo di Vigilanza

Via G.B. Morgagni n. 30

20129 – Milano.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di verificare la fondatezza e la rilevanza delle segnalazioni ed informazioni ricevute, in modo approfondito e senza alcun condizionamento dall'esterno.

L'Organismo di Vigilanza garantisce coloro che effettuano segnalazioni o trasmettono informazioni contro gli atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede.

Ove la segnalazione si riveli effettuata in mala fede ed infondata, Value Relations potrà intraprendere tutte le azioni ritenute opportune, attivando procedure sanzionatorie interne e/o agendo nelle sedi giudiziarie.

L'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione di Value Relations si incontrano almeno annualmente (al ricevimento del report annuale predisposto dal primo) per un'analisi collegiale dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e delle possibilità di miglioramento.

Il Consiglio di Amministrazione può in ogni momento convocare l'Organismo di Vigilanza perché riferisca in merito all'attività svolta o a specifiche problematiche o iniziative.

Del pari, l'Organismo di Vigilanza può in ogni momento sollecitare un incontro con l'organo sociale, ove ritenga necessario riferire in modo diretto circa eventuali problematiche riscontrate o tematiche di particolare rilievo.

Ogni informazione, report, segnalazione sia cartacea sia su formato elettronico menzionata nel presente Modello o comunque inerente le materie trattate nel medesimo, sarà opportunatamente protocollata ed archiviata in formato cartaceo e/o per il tramite di apposita directory il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'ODV.

Tutto il materiale di competenza e di interesse dell'ODV sarà archiviato nella directory per un periodo di tempo ordinariamente di 10 anni, salvo che per particolari necessità l'ODV chieda un tempo di archiviazione maggiore. Il tempo di archiviazione della documentazione cartacea è al pari di quella informatica di 10 anni, sempre fatto salvo che, per particolari necessità, l'ODV chieda un tempo di archiviazione maggiore.

ALLEGATI

Allegato A) organigramma;

Allegato B) Modello di dichiarazione di presa visione ed accettazione del Modello e del Codice Etico:

Allegato C) Codice Etico.