



# **AIM GROUP INTERNATIONAL S.P.A.**

**Modello di organizzazione e gestione**

**ai sensi del**

***D.lgs. n. 231/2001***

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2019*

*(estratto del modello con finalità informative per i terzi interessati,  
non sostitutivo della versione integrale disponibile presso la società)*



## 1 PREMESSA

Il presente documento, approvato e formalmente emesso dal Consiglio di Amministrazione, costituisce il **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito, anche, “**Modello**”) predisposto, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche, “**Decreto 231/2001**”), da AIM Group International S.p.A. (di seguito, anche, “**AIM Group**” o “**Società**”).

Scopo essenziale del Modello è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo **volte a prevenire la commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231/2001**, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società e, in generale, del gruppo AIM (gruppo inteso come l’insieme delle società controllate da AIM Group operanti sul territorio nazionale italiano, gruppo di seguito anche denominato “**Gruppo AIM**”), la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere con i comportamenti personali nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini del medesimo Decreto 231/2001.

Con la predisposizione del presente Modello, che si colloca nell’ambito di una perseguita ed opportuna azione preventiva contrapposta ad ogni illecito aziendale, conforme alla sua politica imprenditoriale, AIM Group ha quindi inteso assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle proprie attività aziendali, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito ipotizzabili sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva.

Tale iniziativa è stata altresì assunta nella convinzione che – anche al di là delle prescrizioni del Decreto 231/2001 - l’adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, più avanti formulato espressamente, ed alle procedure di controllo contenute nel c.d. Sistema Qualità già adottate dalla Società, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che, anche all’interno del Gruppo AIM, a vario titolo collaborano o si interfacciano con la stessa (clienti, fornitori, partners commerciali, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/2001.

In un’assoluta ottica di responsabilizzazione, al riguardo, dei propri dipendenti e di tutti i soggetti terzi che, in generale, operano per suo conto, AIM Group, per una corretta organizzazione gestionale riferita a scopi preventivi della commissione di reati rilevanti, che è volta a limitare l’azione repressiva del Decreto 231/2001, ha pienamente rilevato e fatta propria, movendo dal medesimo Decreto, la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può spendere, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di un indebito vantaggio connesso, la possibilità di dimostrare la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, assecondando così l’effetto di un decisivo fattore esimente che determina la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato materialmente l’illecito.

La suddetta estraneità, secondo la legge, può essere adeguatamente comprovata anche attraverso la dimostrata funzionalità di un’organizzazione interna attenta, in chiave di prevenzione reale, alla formazione della corretta volontà decisionale della struttura, nonché, altresì, generalmente attenta al corretto utilizzo di appropriate risorse aziendali nell’ottica preventiva generale dei citati illeciti penali.

Le suddette condizioni esimenti, delineate dallo stesso Decreto 231/2001 con l’apposizione di oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte da AIM Group come proprie e, come può essere rilevato, esse danno luogo al prioritario contenuto legale del presente Modello, che è stato appositamente istituito ai fini sopra citati.

In questa prospettiva, in diretta applicazione della lett. a) dell’art. 6 del Decreto 231/2001, questo Modello, nel riassumere il compendio di regole e misure operanti all’interno di AIM Group (e, in generale, all’interno del Gruppo AIM), e nel costituire esso stesso, con la sua diffusione e circolazione interna al contesto aziendale, un ulteriore supporto materiale all’uopo diretto, vuole quindi rappresentare, nel suo complesso, lo strumento giuridico informativo primario e risolutivo al fine preventivo predetto, nei termini di una sua perseguita esaustività totale, in virtù della sua riscontrabile piena aderenza ai dettami legislativi vigenti ed applicabili.

## 1.1 Decreto 231/2001

A mero titolo di riepilogo, utile per chiunque del presente Modello si renda lettore nell'esercizio di qualsivoglia pertinente funzione, si espongono di seguito, in quanto strettamente connesse agli scopi del documento, le principali linee di riferimento normativo poste dal Decreto 231/2001.

Il decreto in parola, notoriamente, ha introdotto in forma esplicita, nell'ordinamento italiano, il principio per cui le persone giuridiche rispondono anche patrimonialmente, a titolo di responsabilità formalmente amministrativa ma sostanzialmente penale, per l'avvenuta commissione di diversi reati, precisati dal decreto stesso, posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio sia da soggetti in posizione di vertice (c.d. apicali) che da operatori sottoposti alla direzione e vigilanza di tali soggetti apicali. La responsabilità che deriva in capo all'ente dalla commissione degli specifici reati richiamati dalla norma, si aggiunge, pertanto, in termini anche materiali, a quella che la legge prevede a carico delle persone fisiche che materialmente hanno commesso l'illecito.

Più precisamente, in via innovativa rispetto al passato, il Decreto 231/2001 stabilisce che ogni ente, con o senza personalità giuridica e con la sola eccezione di alcuni enti di rilievo pubblicistico, è potenzialmente soggetto alle sanzioni dal medesimo decreto previste qualora:

- sia stato commesso un reato rientrante tra quelli significativi (cfr. infra) da parte di soggetti appartenenti all'ente e cioè da (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (c.d. soggetti o persone apicali); (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i);
- il reato commesso rientri tra quelli elencati agli articoli 24, 24/bis, 24/ter, 25, 25/bis, 25/bis I, 25/ter, 25/quarter, 25/quarter I, 25/quinquies, 25/sexties, 25/septies, 25/octies, 25/nonies, 25/decies, 25/undecies, 25/duodecies e 25/terdecies del Decreto 231/2001, ossia in particolare: (i) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati; (iii) delitti di criminalità organizzata (reati associativi); (iv) concussione (c.d. concussione per coercizione), induzione indebita a dare o promettere utilità (c.d. concussione per induzione), corruzione e traffico di influenze illecite; (v) falsità in monete, in carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (vi) delitti contro l'industria e il commercio; (vii) reati societari, corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati; (viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; (ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; (x) delitti contro la personalità individuale ivi compreso il caporalato; (xi) abusi di mercato; (xii) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (xiii) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio; (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore; (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria; (xvi) reati ambientali; (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e traffico illecito di migranti; (xviii) razzismo e xenofobia. Pur non essendo ricompresi formalmente nel Decreto 231/2001, la responsabilità amministrativa-penale delle società è stata estesa anche ai reati transnazionali previsti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, cioè alle fattispecie delittuose concernenti l'associazione per delinquere, di natura semplice o mafiosa, il riciclaggio, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia, purché commesse in più di uno Stato;
- il reato sia commesso, anche in termini di solo tentativo, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Le sanzioni potenzialmente irrogabili all'ente nel caso di applicazione del Decreto 231/2001, a seguito di un procedimento di natura marcatamente penale, possono consistere, a seconda del reato effettivamente commesso, in:

- (a) sanzioni pecuniarie di ammontare rilevante variabile a seconda (i) della gravità del fatto, (ii) del grado della responsabilità dell'ente, (iii) dell'attività eventualmente svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

## Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

- (b) sanzioni interdittive, previste in particolare con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione e a quelli in tema di sicurezza del lavoro, quali (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- (c) confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Anche in presenza degli elementi sopra descritti (commissione del reato da parte di un soggetto apicale o subordinato nell'interesse o a vantaggio dell'ente) è tuttavia esclusa qualsiasi responsabilità della persona giuridica laddove si ravvisi una adeguata attività di prevenzione e di vigilanza da parte della stessa.

Più precisamente, in caso di reato commesso da soggetti posti in posizione apicale, l'ente è chiamato a dimostrare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001:

- 1 l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un **modello di organizzazione e di gestione**, quale ambisce ad essere quello descritto nel presente atto, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, adeguata azione preventiva rispetto alla commissione dei reati della specie di quello verificatosi (**fattore 1**);
- 2 la nomina e l'operatività di un precisato **organismo** dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, intento a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del predetto modello di organizzazione e gestione e di curare il suo aggiornamento (**fattore 2**) (per gli enti, ivi comprese le società, di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente).

E' evidente che i due fattori citati devono presentare precisi requisiti di effettività e funzionalità interna, senza i quali la loro messa in funzione risulterebbe vana ai fini della protezione in oggetto.

Per ciò che attiene il rapporto tra soggetti c.d. apicali e modello, è importante sottolineare come nel caso concreto l'ente deve altresì, al fine di andare effettivamente esente da responsabilità, dimostrare in giudizio, nel caso di azione avversa: (i) che nel commettere il reato costoro si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni contenute nel modello (**fattore 3**); (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza (**fattore 4**).

Per entrambi i primi due fattori costitutivi del modello si impone quindi una piena dimostrazione di concreta operatività, anche in via di fatto. Per i restanti fattori, invece, risulteranno decisive le circostanze reali del fatto di reato, in relazione a cui non è concepibile alcuna misura preventiva.

Relativamente ai soggetti non apicali, è invece la pubblica accusa a dover provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ma la presenza di un idoneo modello di organizzazione consente di escludere in radice ogni forma di responsabilità amministrativo-penale dell'ente (art.7 del Decreto 231/2001).

### **1.2 Metodologia di composizione e redazione del Modello di AIM Group**

Il presente documento costituisce, come già espresso in apertura, la formalizzazione concreta del Modello di AIM Group ed è il frutto di un'apposita attività di analisi condotta all'interno della Società e, in generale, del Gruppo AIM, con il precipuo scopo di dotare la Società dell'idoneo strumento citato, realizzato per essere in grado di affrancare la medesima dall'applicazione delle regole sanzionatorie di responsabilità amministrativa previste dal Decreto 231/2001.

L'adeguatezza del Modello è, pertanto, assicurata dalla sua aderenza e coerenza con la realtà aziendale regolamentata, cui ogni prescrizione del documento è riferita.

In tale ottica, l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue componenti normative sono connesse alle risultanze aziendali relative alla struttura organizzativa della Società e, in generale del Gruppo AIM, nonché

alla normativa di riferimento ed ai rischi giuridici riconducibili alla conduzione delle operazioni tipiche del settore economico interessato.

<<OMISSIS>>

### **1.3 Approvazione e adozione del Modello**

Il presente Modello - in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lettera a, del Decreto - è atto di emanazione dell'Organo Amministrativo della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha formalmente approvato l'adozione ed i contenuti del medesimo, unitamente alla nomina dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio stesso, direttamente o su proposta del nominato Organismo di Vigilanza, disporrà le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello (cfr. cap. 9), allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto 231/2001 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura societaria.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello è garantita, come anticipato, dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei suoi poteri di controllo.

### **1.4 Struttura del Modello di AIM Group.**

La struttura del Modello di AIM Group è composta:

1. da una sezione preliminare contenente alcuni brevi cenni alle peculiari caratteristiche operative, organizzative e societarie di AIM Group e, in generale, del Gruppo AIM;
2. dalla c.d. Mappatura delle aree ed attività a rischio, contenente le individuazioni precisate delle attività societarie correnti (ancorché eventualmente riconducibili, in via più diretta, ad altre società del Gruppo AIM) nei cui ambiti possono essere teoricamente commessi, dalle persone che vi operano e con effetti su AIM Group, i reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 (cfr. art. 6, comma 2, lett. a, del Decreto 231/2001);
3. dalle regole di condotta obbligatorie (c.d. protocolli), preventive della commissione di reati rilevanti potenziali, con implicito riferimento all'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie (art. 6, comma 2, lett. c, del Decreto 231/2001);
4. dal regolamento costitutivo e di funzionamento dell'apposito Organismo di Vigilanza interno previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, ritualmente dotato, in piena conformità al medesimo Decreto, di poteri essenziali ed operativi;
5. dal sistema disciplinare interno sanzionante in via preventiva le violazioni dei protocolli e delle regole procedurali interne;
6. dal sistema di obblighi di comunicazione e formazione interna ed esterna permanente che concerne anche la problematica amministrativo-sanzionatoria sopra menzionata;
7. dal sistema di aggiornamento del Modello;
8. da un sistema di reportistica interna all'ente avente ad oggetto un generale obbligo da parte del personale di AIM Group di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché da un sistema di segnalazione di illeciti rilevanti o violazioni del Modello (c.d. whistleblowing).

Del Modello sono parte integrante, quali documenti allegati:

- il Codice Etico, capace di orientare i comportamenti aziendali anche in assenza di disposizioni di dettaglio;

Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

- le procedure ed i regolamenti aziendali che definiscono e descrivono le modalità di svolgimento delle diverse attività della Società;
- la procedura di segnalazione di illeciti rilevanti o violazioni del Modello (c.d. whistleblowing policy o procedura di whistleblowing).

\* \* \* \* \*

<<OMISSIS>>

**2 IL MODELLO DI AIM GROUP**

**2.1 Premessa: il profilo del Gruppo AIM e, in particolare, di AIM Group**

<<OMISSIS>>

\*\*\*\* \*  
\*\*\*\* \*  
\*\*\*\* \*



**3 MAPPATURA DELLE AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO**

<<OMISSIS>>

#### 4 PROTOCOLLI E REGOLE COMPORTAMENTALI

Scopo primario della precedente sezione, è quello di rappresentare le aree, le attività ed i soggetti di AIM Group (e, in generale, del Gruppo AIM) maggiormente esposti all'interessamento potenziale o al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001, con conseguente possibile sanzione a carico della Società.

Oltre a ciò, come previsto espressamente dall'articolo 6, comma 2, lett. b, del Decreto 231/2001, il Modello prevede "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

In altre parole, il Modello contiene una serie di regole comportamentali, vincolanti ed obbligatorie all'interno della Società, idonee a definire - con riguardo alle attività risultate a rischio - un concreto ostacolo e/o impedimento alla commissione dei reati previsti ed ipotizzabili.

In considerazione di quanto sopra ed alla luce dei risultati della Mappatura delle attività a rischio, la presente sezione del Modello contiene il **compendio essenziale dei precetti e dei protocolli (obblighi e divieti)** di natura preventiva formalmente adottati dalla Società come normativa obbligatoria interna al fine di costituire efficace ostacolo o impedimento della commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001. Essi devono essere rispettati da tutto il personale aziendale e dai terzi che, a vario titolo, rappresentano o, comunque, agiscono nell'interesse o a vantaggio della Società, ovvero hanno con questa rapporti di natura commerciale.

In particolare, tali protocolli definiscono i principi generali e le regole di comportamento che presidono lo svolgimento di determinate attività e gli opportuni controlli che devono essere effettuati ai fini di una ragionevole prevenzione della realizzazione degli illeciti previsti dalla norma. Essi sono stati programmati in modo specifico con riferimento a ciascuna delle attività sensibili rilevate nel contesto organizzativo ed operativo di AIM Group, in modo da garantire che i rischi connessi alla commissione dei relativi reati siano ridotti ad un "livello accettabile".

In tale contesto, la Società si è già dotata di un sistema organizzativo e di controllo (Sistema Qualità), in base al quale tutte le attività aziendali sono svolte nel rispetto di determinate e specifiche procedure operative interne. I protocolli contenuti nel presente Modello si pongono, pertanto, per quanto possibile, in un'ottica di continuità e compatibilità rispetto alle procedure ed alle norme già adottate dalla Società.

<<OMISSIS>>

A prescindere dai distinti protocolli operativi specificatamente posti con il presente Modello, quale protocollo generale di normativa interna, si dispone altresì, in questa precipua sede, che è obbligatorio trasmettere sempre all'Organismo di Vigilanza, con procedura di urgenza, da parte di tutti i dipendenti e collaboratori di AIM Group, le seguenti fonti documentali:

- le informazioni relative all'introduzione di nuove attività operative;
- le informazioni relative a variazioni dell'assetto organizzativo e della *governance* aziendale;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti in caso di avvio di provvedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001;
- le eventuali segnalazioni, anche anonime, scritte o verbali relative alla mancata osservanza del Modello e alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione alle attività svolte dalla Società;

## Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni comminate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

\* \* \*

Si fa ora seguito, con i successivi paragrafi, in aggiunta al sistema di controllo interno già esistente e disciplinato secondo il Sistema Qualità, alle prescrizioni formulate nei citati protocolli di normativa interna, suddivisi per maggiore facilità di lettura, in protocolli generali, riferibili al complesso delle attività aziendali, e protocolli specifici riferiti a singole fattispecie di rischio connesse alle singole aree di attività sensibili.

Tali protocolli sono stati approvati dall'Organo amministrativo della Società unitamente all'intero Modello in ottemperanza ai precetti di cui al Decreto 231.

\* \* \* \* \*

### **4.1 Protocolli generali**

- 1) OMISSIS
- 2) Nello svolgimento delle svolte da AIM Group, sia direttamente che indirettamente per il tramite di società appartenenti al Gruppo AIM, deve essere assicurata e garantita, per quanto possibile, una distinzione e separazione soggettiva tra chi autorizza l'attività, chi la gestisce/segue, chi predispone/conserva/archivia la relativa documentazione e chi sulla stessa attività esercita il controllo.
- 3) Tutti i membri degli organi sociali, tutti i dipendenti, consulenti, collaboratori e *partners* della Società hanno l'obbligo di informare adeguatamente i soggetti con i quali si relazionano, rappresentando i dati in modo veritiero, sia all'interno che all'esterno della Società.
- 4) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, collaboratori e *partners* della Società hanno l'obbligo di non porre in essere pratiche corruttive o fraudolente, e di gestire sempre in modo corretto e trasparente, con evidenza formale preferibilmente scritta o elettronica di ogni significativo dato oggettivo, tutti i rapporti intrattenuti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione.
- 5) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, fornitori, consulenti, collaboratori, *partners* e in generale tutti coloro che contraggono con la Società debbono, nell'esercizio di attività per conto della medesima Società: (i) evitare di porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano favorire, in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati potenziali previsti dal Decreto 231, informando i loro referenti e/o superiori gerarchici, il Consiglio di Amministrazione o l'Organismo di Vigilanza dei dati conoscitivi in loro possesso che possano far presumere la commissione di un reato; (ii) comunicare all'Organismo di Vigilanza, per iscritto, il verificarsi di un conflitto d'interessi tra la loro attività svolta per AIM Group e le eventuali cariche pubbliche, sociali o societarie (da loro ricoperte o ricoperte da famigliari) in enti che vengono a collaborare a qualsiasi titolo con la Società.
- 6) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, collaboratori, liquidatori (ove nominati) della Società coinvolti nelle attività di formazione del bilancio (ivi compresa la nota integrativa e la relazione sulla gestione) e delle altre comunicazioni previste dalla legge hanno l'obbligo di (i) formare e redigere in modo corretto il bilancio (ivi compresa la nota integrativa e la relazione sulla gestione) e le altre comunicazioni previste dalla legge; (ii) osservare pienamente tutta la normativa societaria in tema di *corporate governance*; nonché (iii) in generale evitare di porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano favorire, in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati potenziali previsti dal Decreto 231.
- 7) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, collaboratori e *partners* della Società, nell'esercizio di attività per conto della medesima Società, hanno l'obbligo di rispettare tutti i precetti contenuti nella normativa di legge o regolamentare applicabile, nelle procedure e nei regolamenti aziendali e segnatamente nel Codice Etico e nel Modello di AIM Group, facendo propri i relativi principi etici comportamentali, cui l'intera politica aziendale si ispira nello svolgimento di qualsivoglia attività.

OMISSIS

- 8) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società sono obbligati a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni eventuale comportamento volto ad estorcere denaro o altre utilità alla Società o a suoi aventi causa attraverso qualsivoglia strumento di pressione o di minaccia.
- 9) OMISSIS

## **4.2 Protocolli specifici**

### **4.2.1 Con riferimento al contenuto dei contratti**

- 10) Tutti i rapporti che la Società instaurerà, anche in sede di rinnovo, con collaboratori e comportanti il compimento di atti per conto della medesima Società o di altre società facenti capo al Gruppo AIM (tra i quali, collaboratori, stagisti, agenti, appaltatori, sub-appaltatori e simili) debbono essere preventivamente contrattualizzati per iscritto e debbono contenere una clausola che imponga loro, nello svolgimento delle attività poste in essere nell'interesse di AIM Group, il divieto di comportamenti in violazione del Decreto 231/2001, di contenuto sostanzialmente conforme alla seguente: “[nome del collaboratore] si impegna, per sé e anche per i propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche per i propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del codice civile, a non commettere azioni o omissioni che possano comportare la commissione anche di uno solo degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, a rispettare tutte le normative di legge applicabili e vigenti nello svolgimento della propria attività (ivi comprese, a titolo esemplificativo, anche quelle in materia di sicurezza del lavoro, retributiva, previdenziale, procacciamento di manodopera nonché in materia di diritto d'autore e diritti della proprietà intellettuale), nonché a rispettare i precetti di cui al medesimo Decreto 231/2001 e alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni secondo quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottato da AIM Group nonché a rispettare tutti gli altri precetti del medesimo Modello, di cui [nome del collaboratore] dichiara di averne preso visione con la sottoscrizione del presente contratto. In caso di inadempimento/inosservanza da parte di [nome del collaboratore] rispetto a quanto previsto nel presente articolo, AIM Group potrà risolvere di diritto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, il presente contratto. Resta ferma l'esclusiva responsabilità a tutti gli effetti penali e civili, di [nome del collaboratore] in relazione a tale inadempimento/inosservanza”. In alternativa alla previsione della predetta clausola contrattuale, a tali collaboratori e terzi contraenti potrà essere sottoposta, per presa visione ed accettazione, un'apposita ed unica dichiarazione scritta con cui i medesimi si impegnano (fino a revoca e con riferimento allo svolgimento di tutte le attività che su incarico, anche già conferito, di AIM Group si troveranno a porre in essere in nome e/o per conto di quest'ultima) al rispetto - da parte loro e da parte di quanti, a vario titolo, operano per loro conto - del Modello adottato dalla stessa AIM Group.
- 11) Tutti i rapporti che la Società instaurerà, anche in sede di rinnovo, con consulenti e di valore pianificato pari o superiore ad Euro 30.000 debbono essere contrattualizzati per iscritto e contenere una clausola che imponga loro, nello svolgimento delle attività poste in essere nell'interesse di AIM Group, il divieto di comportamenti in violazione del Decreto 231/2001, di contenuto sostanzialmente conforme alla seguente: “[nome del consulente] si impegna, per sé e anche per i propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche per i propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del codice civile, a non commettere azioni o omissioni che possano comportare la commissione anche di uno solo degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, a rispettare tutte le normative di legge applicabili e vigenti nello svolgimento della propria attività (ivi comprese, a titolo esemplificativo, anche quelle in materia di sicurezza del lavoro, retributiva, previdenziale, procacciamento di manodopera nonché in materia di diritto d'autore e diritti della proprietà intellettuale), nonché a rispettare i precetti di cui al medesimo Decreto 231/2001 e alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni secondo quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottato da AIM Group nonché a rispettare tutti gli altri precetti del medesimo Modello, di cui [nome del consulente] dichiara di averne preso visione con la sottoscrizione del presente contratto. In caso di inadempimento/inosservanza da parte di [nome del consulente] e/o dei propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche dei propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], rispetto a quanto previsto nel presente articolo, AIM Group potrà risolvere di diritto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, il presente contratto. Resta ferma l'esclusiva responsabilità a tutti gli effetti penali e civili, di

[nome del consulente] e/o del suo personale in relazione a tale inadempimento/inosservanza”. In alternativa alla previsione della predetta clausola contrattuale, a tali consulenti potrà essere sottoposta per presa visione ed accettazione un’apposita ed unica dichiarazione scritta con cui i medesimi si impegnano (fino a revoca e con riferimento allo svolgimento di tutte le attività che su incarico, anche già conferito, di AIM Group si troveranno a porre in essere in nome e/o per conto di quest’ultima) al rispetto - da parte loro e da parte di quanti, a vario titolo, operano per loro conto – del Modello adottato dalla stessa AIM Group.

- 12) Con riferimento a tutti i rapporti di consulenza di valore inferiore ad Euro 30.000 e che non siano contrattualizzati per iscritto secondo quanto indicato nel precedente punto 10), il soggetto che per conto della Società conferisce il relativo incarico ha l’obbligo di informare adeguatamente il consulente sulla adozione del Modello da parte della Società, sui suoi precetti e sulla portata obbligatoria degli stessi anche nei suoi confronti nello svolgimento delle attività poste in essere nell’interesse di AIM Group.
- 13) Tutti i rapporti che la Società instaurerà, anche in sede di rinnovo, con fornitori abituali e/o con fornitori aventi ad oggetto forniture di valore pianificato pari o superiore ad Euro 30.000, debbono essere, per quanto possibile, contrattualizzati per iscritto e contenere una clausola che imponga loro, nello svolgimento delle attività poste in essere con AIM Group, il divieto di comportamenti in violazione del Decreto 231/2001, di contenuto sostanzialmente conforme alla seguente: “[nome del fornitore] si impegna, per sé e anche per i propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche per i propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], ai sensi e per gli effetti dell’art. 1381 del codice civile, a non commettere azioni o omissioni che possano comportare la commissione anche di uno solo degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, a rispettare tutte le normative di legge applicabili e vigenti nello svolgimento della propria attività (ivi comprese, a titolo esemplificativo, anche quelle in materia di sicurezza del lavoro, retributiva, previdenziale, procacciamento di manodopera nonché in materia di diritto d’autore e diritti della proprietà intellettuale), nonché a rispettare i precetti di cui al medesimo Decreto 231/2001 e alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni secondo quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottato da AIM Group nonché a rispettare tutti gli altri precetti del medesimo Modello, di cui [nome del fornitore] dichiara di averne preso visione con la sottoscrizione del presente contratto. In caso di inadempimento/inosservanza da parte di [nome del fornitore] e/o dei propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche dei propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], rispetto a quanto previsto nel presente articolo, AIM Group potrà risolvere di diritto, ai sensi dell’art. 1456 del codice civile, il presente contratto. Resta ferma l’esclusiva responsabilità a tutti gli effetti penali e civili, di [nome del fornitore] e/o del suo personale in relazione a tale inadempimento/inosservanza”. In alternativa alla previsione della predetta clausola contrattuale, a tali fornitori potrà essere sottoposta per presa visione ed accettazione un’apposita ed unica dichiarazione scritta con cui i medesimi si impegnano (fino alla cessazione del rapporto e con riferimento allo svolgimento di tutte le attività che si troveranno a porre in essere per AIM Group) al rispetto - da parte loro e da parte di quanti, a vario titolo, operano per loro conto – del Modello adottato dalla stessa AIM Group. Con riferimento, invece, a tutti i rapporti con i fornitori diversi da quelli di cui sopra, il soggetto che per conto della Società conferisce il relativo incarico ha l’obbligo di informare adeguatamente il fornitore sulla adozione del Modello da parte della Società, sui suoi precetti e sulla portata obbligatoria degli stessi anche nei suoi confronti nello svolgimento delle attività poste in essere nell’interesse di AIM Group.
- 14) OMISSIS
- 15) OMISSIS
- 16) In caso di costituzione, da parte di AIM Group o di altra società del gruppo AIM, di ATI (Associazioni Temporanee di Imprese), di società, di associazioni o di una qualsivoglia aggregazione (a qualsiasi titolo e con qualsiasi strumento giuridico, ivi compresi gli accordi di *joint venture* e gli accordi di investimento) con soggetti terzi (società, enti o qualsiasi altra organizzazione o soggetto giuridico) per lo svolgimento di una qualsivoglia attività di business o altro, AIM Group dovrà far sottoscrivere ai predetti *partner* una clausola che imponga loro una condotta coerente con le norme di cui al Decreto 231/2001 secondo i precetti del presente Modello, di contenuto sostanzialmente conforme alla seguente: “[nome del partner] si impegna, per sé e anche per i propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche per i propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], ai sensi e per gli effetti dell’art. 1381 del

codice civile, a non commettere azioni o omissioni che possano comportare la commissione anche di uno solo degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, a rispettare tutte le normative di legge applicabili e vigenti nello svolgimento della propria attività (ivi comprese, a titolo esemplificativo, quelle in materia di sicurezza del lavoro, retributiva, previdenziale, procacciamento di manodopera nonché in materia di diritto d'autore e diritti della proprietà intellettuale), nonché a rispettare i precetti di cui al medesimo Decreto 231/2001 e alle sue eventuali successive modifiche ed integrazioni secondo quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottato da AIM Group nonché a rispettare tutti gli altri precetti del medesimo Modello, di cui [nome del partner] dichiara di averne preso visione con la sottoscrizione del presente atto. In caso di inadempimento/inosservanza da parte di [nome del partner] e/o dei propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche dei propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], rispetto a quanto previsto nel presente articolo, AIM Group potrà risolvere di diritto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, il presente contratto. Resta ferma l'esclusiva responsabilità a tutti gli effetti penali e civili, di [nome del partner] e/o del suo personale in relazione a tale inadempimento/inosservanza". In alternativa alla previsione della predetta clausola contrattuale, a tali partners potrà essere sottoposta per presa visione ed accettazione un'apposita ed unica dichiarazione scritta con cui i medesimi si impegnano (fino alla cessazione del rapporto e con riferimento allo svolgimento di tutte le attività che si troveranno a porre in essere per, e con, AIM Group) al rispetto - da parte loro e da parte di quanti, a vario titolo, operano per loro conto - del Modello adottato dalla stessa AIM Group.

#### **4.2.2 Con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti terzi**

- 17) Tutti i rapporti con soggetti terzi rispetto alla Società (ed in particolare quelli con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione) possono essere gestiti esclusivamente dal personale aziendale o da collaboratori o consulenti della Società appositamente incaricati e autorizzati o istituzionalmente preposti, nel rispetto del principio di separazione dei compiti e dei poteri di cui al precedente protocollo n. 2 e, comunque, nei limiti dei poteri conferiti a ciascuno sulla base di specifiche procure e/o deleghe di funzioni. Tutti i soggetti come sopra incaricati che abbiano rapporti con soggetti terzi rispetto alla Società devono astenersi dallo svolgimento delle connesse attività in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, secondo quanto previsto dal Codice Etico, informando di tale circostanza il proprio superiore gerarchico nonché l'Organismo di Vigilanza secondo i metodi previsti nelle procedure operative interne.
- 18) Chiunque, nell'esercizio della propria funzione aziendale, venga a conoscenza del fatto che i rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione e/o terzi, vengono indebitamente gestiti da soggetti formalmente privi di uno specifico potere o autorizzazione a tale fine conferito dalla Società medesima, è tenuto a segnalarlo all'Organismo di Vigilanza.
- 19) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società incaricati dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni di questi ultimi, neanche assecondando loro eventuali richieste. A tal fine, non sono consentiti nei loro confronti ed in loro favore omaggi e atti di cortesia e di ospitalità, a meno che non siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.
- 20) È vietato esibire o produrre documentazione o dati attinenti alla Società falsi e/o alterati ovvero fornire informazioni false ovvero omettere informazioni dovute relative alla medesima Società. Per quanto riguarda specificamente i rapporti con l'Autorità giudiziaria è fatto obbligo a tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società di non porre in essere atti di violenza, minaccia (o altre forme analoghe di coercizione) ovvero di non dare o di non promettere elargizioni in danaro o altre forme di utilità al fine di indurre taluno a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci davanti alla medesima Autorità giudiziaria, in virtù delle suddette forme di condizionamento. A tale riguardo, deve senza indugio essere informato l'Organismo di Vigilanza in

## Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

merito a procedimenti penali avviati davanti all'Autorità Giudiziaria relativi alla Società, ivi comprese le udienze alle quali sono chiamati a fornire dichiarazioni testimoni o persone comunque informate dei fatti.

- 21) Il dipendente, il consulente o il collaboratore della Società che sia incaricato, per conto di quest'ultima, dello svolgimento di attività (i) con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente o (ii) in rapporto con la Pubblica Amministrazione, ivi comprese quelle connesse alla partecipazione ad una pubblica gara ovvero ad una trattativa privata ovvero alla richiesta di autorizzazioni o licenze, in caso di aggiudicazione/affidamento della gestione del relativo contratto/incarico ovvero di autorizzazione/licenza per lo svolgimento di una determinata attività, ha l'obbligo di informare e riportare periodicamente al proprio responsabile/superiore gerarchico e, su richiesta, anche all'Organismo di Vigilanza tutti gli esiti dell'attività svolta.
- 22) Ciascun soggetto operante, per conto e nell'interesse della Società, nella gestione di un rapporto la Pubblica Amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente ha l'obbligo di comunicare all'Amministratore Delegato ed all'Organismo di Vigilanza ogni eventuale irregolarità di carattere significativo rilevata, in sede di verifiche o di controlli, dagli ispettori o altri soggetti rappresentanti della Pubblica Amministrazione o, ove tale evento si dovesse verificare, da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente; per carattere significativo si intende ogni irregolarità che comporti l'applicazione di sanzioni amministrative superiori ad euro 1.000, ovvero di sanzioni amministrative di natura interdittiva, inibitoria o sospensiva di una o più attività.
- 23) OMISSIS
- 24) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società devono mantenere, in occasione di verifiche ed ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione o, ove tale evento si dovesse verificare, da parte di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente, un atteggiamento di massima disponibilità, trasparenza, correttezza e collaborazione nei confronti del personale incaricato delle ispezioni e dei controlli medesimi.

### **4.2.3 Con riferimento ad attività amministrative, acquisti, vendite e ad ogni altra transazione commerciale/finanziaria**

- 25) Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, posta in essere dalla Società deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile, al fine di consentire l'effettuazione di controlli sulle caratteristiche dell'operazione e/o della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sulla relativa esecuzione.
- 26) OMISSIS
- 27) Le norme aziendali devono essere ispirate, in ciascuna fase del processo di approvvigionamento/vendita ed indipendentemente dalla funzione responsabile del medesimo processo, a criteri di trasparenza (precisa individuazione dei soggetti responsabili, valutazione delle richieste di approvvigionamento/vendita o delle richieste di servizi, verifica che le richieste arrivino da soggetti autorizzati, determinazione dei criteri che saranno utilizzati nelle varie fasi del processo e tracciabilità delle valutazioni tecniche ed economiche, soprattutto nella fase di scelta e valutazione della controparte) e di tracciabilità delle operazioni effettuate.
- 28) Ciascuna operazione di acquisto o vendita di beni e/o servizi deve essere sempre eseguita e autorizzata secondo quanto previsto dalle procedure interne e nei limiti dei poteri di firma e di spesa definiti, previa verifica da un lato della corrispondenza dei beni e/o servizi da acquistare o vendere rispetto alle esigenze aziendali e dall'altro della perfetta rispondenza tra beni e/o servizi acquistati o venduti e le relative uscite

o entrate di cassa. Tutti gli acquisti e le vendite di beni e/o servizi debbono altresì essere effettuati dalla Società sulla base di prezzi coerenti con listini predeterminati e/o con le eventuali operazioni commerciali/promozionali in corso o comunque secondo condizioni di mercato. A tali listini potranno essere applicate, anche al di fuori di tali generali operazioni commerciali/promozionali, certe percentuali di sconto o particolari termini e condizioni di pagamento non corrispondenti a quelli normali o di mercato in presenza di specifiche esigenze, su cui l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni opportuno chiarimento.

29) OMNISSIS

30) OMISSIS

31) Tutti gli incassi devono essere effettuati, per quanto possibile in modo da conservarne apposito riscontro documentale, anche al fine dell'individuazione dei soggetti che, materialmente, entrano in contatto con somme di denaro contanti o carte di credito/debito. In particolare, nel caso in cui il personale addetto alle operazioni di cassa (ad es. il personale che riceve i pagamenti relativi alla partecipazione ad eventi o congressi) riceva monete o carte di credito/debito rispetto alla cui genuinità il medesimo personale nutra dubbi, ciascuno è obbligato a interrompere l'operazione e a sottoporre la questione al proprio superiore gerarchico oppure, nel caso l'operazione sia stata già effettuata, a darne immediata comunicazione al medesimo superiore gerarchico. Quest'ultimo, in caso di ricevimento di una segnalazione come sopra esposto, ha l'obbligo, ove sia effettivamente ravvisato un fondato sospetto di un illecito ovvero qualora si renda opportuno accertare se il fatto possa essere ascrivibile ad una eventuale violazione delle procedure della Società, di darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni del caso e, quindi, ove necessario o opportuno, di farne tempestiva denuncia alle competenti autorità.

32) OMISSIS

33) OMISSIS

34) OMISSIS

35) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società verificano - prima della stipulazione da parte loro di sponsorizzazioni, accordi di *joint venture*, accordi di investimento, contratti di compravendita o transazioni commerciali o finanziarie, nonché della costituzione di associazioni o società - l'attendibilità commerciale e professionale e la reputazione, in relazione all'oggetto del rapporto con la medesima Società, dei fornitori, dei clienti e dei *partner* commerciali/finanziari, segnalando ciascuno al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nello svolgimento del rapporto o sospetti eventualmente riscontrati circa l'affidabilità, la correttezza o la trasparenza dei fornitori, dei clienti e dei *partner* commerciali/finanziari.

Costituiscono possibili indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a rischio o sospette con controparti:

- in relazione al profilo soggettivo: l'esistenza di precedenti penali, la reputazione opinabile, le ammissioni o dichiarazioni da parte della controparte in ordine al proprio coinvolgimento in attività criminose;
- in relazione al comportamento della controparte: i comportamenti ambigui, la mancanza di dati occorrenti per la realizzazione delle transazioni o la reticenza a fornirli;
- in relazione alla dislocazione territoriale della controparte: le transazioni effettuate in paesi a rischio, la sede legale della controparte o degli istituti di credito utilizzati (es. paradisi fiscali, paesi a rischio terrorismo, o assenza di insediamenti fisici in alcun paese);
- in relazione al profilo economico-patrimoniale dell'operazione: le operazioni non usuali per tipologia, frequenza, tempistica, importo, dislocazione geografica;
- in relazione alle caratteristiche o alle finalità dell'operazione: l'uso di prestanomi, le modifiche delle condizioni contrattuali standard, la mancanza di coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente o contrattualmente coinvolte nelle transazioni, la



presenza di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per operazioni straordinarie.

Nella prospettiva della prevenzione del c.d. rischio-controparte, la Società può richiedere ed analizzare, ove necessario, la seguente documentazione e le seguenti informazioni:

- visure e certificati camerali;
- certificato del casellario giudiziario o certificazione antimafia;
- iscrizione ad albi/elenchi di categoria;
- modelli organizzativi ex D.lgs. 231/01, codici etici e/o rating di legalità;
- autocertificazione di non essere coinvolto in procedimenti penali e/o amministrativi;
- presenza o meno della controparte in liste di riferimento/black-list;
- DURC (per la verifica degli adempimenti giuslavoristici, previdenziali ed assistenziali in favore del personale);
- ogni altro documento o informazione utile per la migliore identificazione e conoscenza della controparte.

36) OMISSIS

37) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società sono obbligati a verificare la regolarità dei flussi finanziari, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti e le controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni ed operazioni commerciali o finanziarie effettuate dalla Società. È fatto in ogni caso divieto di effettuare pagamenti o versamenti o depositi su conti correnti diversi da quelli contrattualmente indicati e riferiti alle controparti negoziali.

38) OMISSIS

39) OMISSIS

40) OMISSIS

41) La Società vieta (i) qualsiasi attività finalizzata alla, o tale da comportare la, contraffazione o l'alterazione di un marchio e/o di un qualsiasi altro segno distintivo (nazionale o estero) appartenente o comunque riconducibile a terzi, (ii) qualsiasi utilizzo, diretto o indiretto, di tali marchi e/o segni distintivi contraffatti e/o alterati nonché (iii) in ogni caso, qualsiasi utilizzo, diretto o indiretto, di marchi e/o altri segni distintivi senza l'autorizzazione del legittimo titolare. A tal fine, la Società vieta espressamente, nell'organizzazione di eventi e congressi, l'utilizzo, diretto o indiretto, o lo sfruttamento economico di marchi e/o altri segni distintivi altrui che comporti la contraffazione o la violazione dei diritti di proprietà industriale di terzi. A tal fine, il Project Manager (o, a seconda dei casi, il Project Leader), sotto la supervisione e coordinamento del Business Manager e/o dell'Amministratore Delegato, verificherà, o farà in modo che altri verifichi, l'utilizzo, diretto o indiretto, o lo sfruttamento economico di marchi e/o altri segni distintivi altrui nell'ambito ed in relazione ad eventi e congressi, nel pieno rispetto delle leggi di volta in volta applicabili e dei diritti di proprietà industriale dei rispettivi titolari.

#### **4.2.4 Con riferimento alla gestione della contabilità e alla formazione del bilancio**

42) La Società e, per essa, tutti i membri dei relativi organi sociali e tutti i relativi dipendenti, consulenti e collaboratori, rispettano i principi di massima trasparenza contabile, tracciabilità ed evidenza dei flussi finanziari. È fatto pertanto divieto rappresentare o trasmettere - per l'elaborazione e la rappresentazione dei bilanci, di relazioni o di altre comunicazioni sociali - dati falsi, lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

43) OMISSIS

44) OMISSIS

45) OMISSIS

- 46) OMISSIS
- 47) OMISSIS
- 48) Tutte le comunicazioni dei dati relative alla situazione economica, finanziaria e patrimoniale della Società, da rappresentare nel documento di bilancio, devono essere redatte nel rispetto delle procedure e dei singoli regolamenti interni della Società stessa.
- 49) OMISSIS
- 50) OMISSIS
- 51) OMISSIS
- 52) OMISSIS
- 53) OMISSIS
- 54) OMISSIS
- 55) OMISSIS
- 56) OMISSIS
- 57) OMISSIS
- 58) OMISSIS
- 59) OMISSIS
- 60) È vietato tenere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione contabile e della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale/Sindaco Unico (ove nominato) o della Società di Revisione.
- 61) OMISSIS
- 62) OMISSIS
- 63) OMISSIS
- 64) OMISSIS

#### **4.2.5 Con riferimento alla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro**

- 65) OMISSIS
- 66) OMISSIS
- 67) Tutti i soggetti destinatari di particolari e determinati compiti in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro e ciascuno limitatamente ai compiti assegnati (Organi sociali, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ove nominato, addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, delegati di funzione, etc.) devono rispettare scrupolosamente ogni obbligo di fare, non fare, controllare, aggiornare, e di ogni altro dovere connesso al proprio ruolo ed alla propria funzione previsto nell'atto di nomina e dalla legge.
- 68) OMISSIS
- 69) Tutte le attività di analisi dei rischi, di individuazione delle misure di prevenzione e di protezione in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, di controllo ed aggiornamento devono essere documentate e trasparenti e la relativa documentazione deve essere conservata ed archiviata, eventualmente anche su supporto elettronico, da parte dello stesso soggetto responsabile dello svolgimento dell'attività effettuata. OMISSIS
- 70) I soggetti di cui al precedente protocollo n. 67 sono obbligati, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze ed ove richiesto espressamente dall'Organismo di Vigilanza, ad inviare all'Organismo di Vigilanza una relazione contenente una breve illustrazione dell'attività svolta e gli esiti della stessa. Nel

caso in cui ciascuno dei soggetti di cui al precedente protocollo n. 67 dovesse venire a conoscenza di gravi violazioni degli obblighi previsti in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, ovvero dovesse riscontrare anomalie nel sistema di prevenzione e gestione dei rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro, è fatto obbligo di tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

71) OMISSIS

72) OMISSIS

73) OMISSIS

74) Al fine di assicurare l'efficacia del sistema adottato dalla Società in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, tutti i lavoratori dipendenti della Società e tutti coloro che operano per conto e nell'interesse della Società devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla Società. In particolare, essi:

- devono contribuire, insieme alla Società, agli organi sociali, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- devono osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Società, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- devono utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- devono utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- devono segnalare immediatamente agli Organi sociali, al responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ove nominato) ed all'Organismo di Vigilanza le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione e sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non devono rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non devono compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- devono sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla legge o comunque disposti dal medico competente;
- devono partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- devono contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

75) OMISSIS

#### **4.2.6 Con riferimento alla gestione e all'utilizzo dei sistemi informatici**

76) L'utilizzo degli strumenti informatici e dei servizi informatici o telematici assegnati dalla Società deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure interne e/o di gruppo esistenti (come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Documento Programmatico sulla Sicurezza in materia di privacy, documento che si intende qui integralmente richiamato) e di quelle che eventualmente saranno successivamente approvate ed emanate, evitando di esporre la medesima Società a qualsivoglia forma di responsabilità.

77) In ogni caso è vietato per qualunque amministratore, dirigente e/o dipendente della Società nonché per qualsiasi soggetto che operi in nome o per conto della medesima Società accedere, per qualsivoglia

finalità o utilità, senza autorizzazione ed in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché a violare i relativi limiti di accesso al sistema informatico aziendale della Società, ove tale accesso sia di esclusiva competenza di determinati soggetti.

78) In applicazione delle prescrizioni di legge in materia nonché delle suddette procedure e regole di condotta aziendali, nell'ottica della prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito di dati, sono previsti, in particolare, in capo a tutto il personale della Società nonché in capo ai terzi che agiscono per conto di quest'ultima:

- adeguate e periodiche attività di formazione, anche in relazione alle potenziali condotte illecite disciplinate dai seguenti articoli del codice penale: art. 615ter/quater/quinquies, art. 617quater/quinquies, art. 635/bis/ter/quater/quinquies, art. 640quinquies, art. 491/bis;
- idonee procedure per l'assegnazione e la gestione di credenziali di autorizzazione personali (username e password) e la determinazione di coerenti termini di validità delle medesime;
- idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici o telematici;
- variazioni al contenuto delle suddette credenziali nel caso di mutamento della mansione lavorativa o della area di attività. Deve essere comunque garantita la corrispondenza tra abilitazione informatica e mansione lavorativa ricoperta;
- responsabilizzazione di ogni singolo utente in relazione alle attività di salvataggio e memorizzazione dei dati;
- l'utilizzo della posta elettronica aziendale e di internet attraverso le strutture aziendali esclusivamente per ragioni di lavoro;
- il monitoraggio e controllo, nei limiti delle vigenti prescrizioni in tema di privacy, degli accessi ai siti internet e del corretto utilizzo degli strumenti informatici o telematici aziendali;
- il divieto, in genere, salvo particolari autorizzazioni determinate da specifiche ragioni di lavoro, anche tramite sistemi di blocco o limitazione automatica, della connessione, consultazione, navigazione, streaming ed estrazione mediante downloading, a siti web che siano considerati illeciti (e quindi, a titolo esemplificativo, siti che presentino contenuti contrari alla morale, alla libertà di culto ed all'ordine pubblico, che consentano la violazione della privacy, che promuovano e/o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, riconducibili ad attività di pirateria informatica, ovvero che violino le norme in materia di copyright e diritto d'autore);
- il divieto di modifica delle configurazioni aziendali standard di software ed hardware aziendale e di collegamento degli strumenti informatici o telematici aziendali a rete di connessione pubblica o privata mediante strumenti (linee telefoniche o apparecchiature wireless) di qualsiasi genere;
- divieto di alterare e/o modificare documenti informatici aventi efficacia probatoria;
- divieto di aggirare le regole di sicurezza imposte sugli strumenti informatici o telematici aziendali e sulle reti di collegamento interne;
- obbligo generalizzato di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società di eventuali manomissioni o atti illegali compiuti sui mezzi informatici o telematici aziendali.

79) OMISSIS

80) OMISSIS

81) OMISSIS

82) La Società vieta qualsiasi introduzione nel sistema informatico aziendale e, quindi, l'utilizzo di copie di software illegali o illecitamente acquisite. A tal fine, l'acquisto, l'utilizzo e la dismissione di apparecchiature informatiche e/o telematiche deve avvenire sempre su autorizzazione e controllo del responsabile aziendale IT.

**4.2.7 Con riferimento alle deleghe di funzioni**

- 83) OMISSIS
- 84) OMISSIS
- 85) OMISSIS
- 86) OMISSIS

**4.2.8 Con riferimento alla selezione/assunzione del personale**

87) La Società adotta criteri di merito, di competenza e, comunque, strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, con particolare riferimento alle selezioni, alle assunzioni ed alle promozioni interne. Pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo, di favoritismo o di clientelismo, sono espressamente vietate.

- 88) OMISSIS
- 89) OMISSIS
- 90) OMISSIS
- 91) OMISSIS
- 92) OMISSIS
- 93) OMISSIS
- 94) OMISSIS
- 95) OMISSIS
- 96) OMISSIS

**4.2.9 Con riferimento all'organizzazione di eventi e congressi di carattere scientifico**

- 97) OMISSIS
- 98) OMISSIS
- 99) OMISSIS
- 100) OMISSIS

**4.2.10 Con riferimento all'organizzazione di eventi formativi ECM**

- 101) OMISSIS
- 102) OMISSIS
- 1) OMISSIS
- 2) OMISSIS

**4.2.11 Con riferimento all'organizzazione di eventi e convegni mono e pluri-sponsor di carattere medico-scientifico**

- 3) OMISSIS
- 4) OMISSIS
- 5) OMISSIS

6) OMISSIS

**4.2.12 Con riferimento all'organizzazione di eventi e corsi di formazione di natura diversa da quelli scientifici**

7) OMISSIS

8) OMISSIS

**4.2.13 Con riferimento all'Organismo di Vigilanza**

9) OMISSIS

10) OMISSIS

11) OMISSIS

12) OMISSIS

## **5 ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 Ruolo e funzionamento**

In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, il modello organizzativo di AIM Group prevede l'istituzione, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, di un apposito Organismo interno della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è affidato il compito di controllare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello cui anche i presenti precetti accedono. I caratteri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza, i quali risultano indubbiamente e concretamente presenti, sono precisamente i seguenti:

- completa autonomia ed indipendenza rispetto ai vertici aziendali;
- continuità d'azione;
- professionalità dei suoi componenti.

<<OMISSIS>>

### **5.2 Flussi informativi riguardanti l'Organismo di Vigilanza (reporting)**

Qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello o sia comunque attinente alle operazioni poste in essere dalla Società stessa nelle aree di attività a rischio, deve essere inoltrata in tempi immediati all'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso Organismo di Vigilanza stabilisce nelle proprie procedure di controllo, in conformità a quanto previsto dal Modello:

- la documentazione che deve essere acquisita alla sua attenzione, anche allo scopo di semplici visti di conformità;
- le modalità con cui le informazioni e le notizie relative all'attuazione del Modello devono essergli inoltrate, predisponendo ove opportuno anche appositi "canali informativi" procedurali.

In particolare:

- devono essere raccolte dall'Organismo di Vigilanza tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 in relazione all'attività della Società e comunque le notizie su comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- tutte le segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, devono comunque essere canalizzate, anche a livello di uffici di segreteria, verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere o a sollecitare una indagine interna.

L'invio delle segnalazioni dovrà avvenire in forma scritta e potrà avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, senza che ciò possa comportare a carico del soggetto segnalante ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni di ogni tipo. Sarà assicurata, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni, anche ufficioso, di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative inerenti tra l'altro:

## Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti in caso di avvio di provvedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni comminate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

<<OMISSIS>>

### **5.3 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

<<OMISSIS>>

### **5.4 Whistleblowing**

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, ha aggiunto tre nuovi commi (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) all'art. 6 del Decreto 231/2001, introducendo anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante, etc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto medesimo o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

In particolare, ai sensi del predetto nuovo comma 2/bis dell'art. 6 “*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”.*



## Modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231/2001 (rev 5)

A tal fine, il Modello di AIM Group prevede, quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema c.d. di *whistleblowing*, tramite il quale gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società, in aggiunta al sistema di reporting di cui al precedente par. 5.2, comunicano e segnalano la mancata osservanza del Modello e/o la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 in relazione alle attività svolte dalla Società di cui abbiano avuto conoscenza in occasione dello svolgimento di attività lavorative per conto della medesima Società.

Il destinatario delle segnalazioni, come individuato nella Procedura di Whistleblowing, in quanto organo deputato a ricevere le segnalazioni da parte dei soggetti indicati nella predetta procedura ed in conformità alle regole procedurali ivi contenute dallo stesso proposte e condivise, conduce l'istruttoria e procede alle verifiche e agli accertamenti del caso, anche per il tramite di altre funzioni aziendali o terzi, onde valutare la ricevibilità e la fondatezza delle segnalazioni ricevute ed informa gli organi sociali dei relativi esiti.

Il destinatario medesimo assicura altresì la predisposizione di un report periodico sulle segnalazioni ricevute, sugli esiti delle medesime nonché sui casi di archiviazione.

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE DELLE VIOLAZIONI DEI PROTOCOLLI**

### Introduzione

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231/2001, il Modello deve prevedere un idoneo sistema disciplinare in grado di garantire l'efficacia ed effettività del Modello medesimo.

Detto contenuto obbligatorio è realizzato sia attraverso la descrizione di controlli e misure obbligatori in atto, sia attraverso le specifiche formulazioni dei pertinenti protocolli del Modello, sia anche attraverso specifiche disposizioni sanzionatorie.

Un siffatto apparato normativo interno, specie nei profili sanzionatori, deve essere, oltretutto, conforme alla disciplina giuslavoristica vigente nel nostro ordinamento (in particolare: articoli 2104 e ss. del codice civile; articolo 7 della legge n. 300/1970; l'articolo 27 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi; artt. 2 e ss. della legge n. 604/66).

A tale scopo, in conformità a quanto prescritto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) l'Amministratore Delegato, supportato dal responsabile dell'ufficio Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, si è assicurato la piena conoscenza del presente Modello, anche attraverso l'affissione continuativa del medesimo in luoghi accessibili a tutti i dipendenti. La suddetta affissione è avvenuta con particolare evidenza di richiamo per l'impianto sanzionatorio del Modello stesso.

### **6.1 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti**

<<OMISSIS>>

### **6.2 Il sistema sanzionatorio per i dirigenti**

<<OMISSIS>>

### **6.3 Il sistema sanzionatorio per gli amministratori**

<<OMISSIS>>

### **6.4 Il sistema sanzionatorio per i terzi contraenti**

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali consulenti, fornitori e *partners* commerciali -, l'eventuale violazione da parte di questi ultimi a quanto previsto dal Modello della Società potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

### **6.5 Sanzioni in tema di whistleblowing**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, lett. d) del Decreto 231/2001, il Modello, in relazione all'implementazione del c.d. sistema di whistleblowing (e cioè il sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello di cui al precedente par. 5.4 ed alla procedura ivi richiamata), deve prevedere nel proprio sistema disciplinare:

- sanzioni nei confronti del soggetto segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Di seguito si descrivono le sanzioni al riguardo previste.

### **6.5.1 Sanzioni nei confronti del soggetto segnalante**

Qualora a seguito di verifiche interne, la segnalazione concernente la commissione di un illecito o la violazione del Modello risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo in relazione all'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, il Consiglio di Amministrazione e/o la funzione aziendale a ciò incaricata (responsabile del personale) darà corso alle azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

#### ***Segnalante lavoratore dipendente***

<<OMISSIS>>

#### ***Segnalante dirigente***

<<OMISSIS>>

#### ***Segnalante amministratore***

<<OMISSIS>>

#### ***Segnalante terzo contraente***

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali membri dell'organo di controllo e collaboratori esterni - l'eventuale violazione delle procedure previste in tema di whistleblowing, tramite invio di segnalazioni false o infondate con dolo o colpa grave da parte dei soggetti sopra indicati, potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

### **6.5.2 Sanzioni nei confronti di chi viola le tutele del segnalante**

La violazione dell'obbligo di riservatezza a tutela del segnalante ovvero il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del CCNL applicabile ovvero dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

#### ***Violazione commessa dal lavoratore dipendente***

<<OMISSIS>>

#### ***Violazione commessa dal dirigente***

<<OMISSIS>>

#### ***Violazione commessa da un amministratore***

<<OMISSIS>>

***Violazione commessa da un terzo contraente***

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali membri dell'organo di controllo e collaboratori esterni - l'eventuale violazione delle procedure previste in tema di whistleblowing, tramite minaccia, adozione o attuazione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante o violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante da parte dei soggetti sopra indicati, potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

## **7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

È presupposto per l'idoneità e l'efficacia del Modello la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno di AIM Group.

Pertanto, è ufficialmente attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico nei confronti (a) dei componenti degli organi sociali della Società, (b) dei dipendenti della Società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo, (c) dei consulenti ed altri soggetti alla medesima Società contrattualmente legati.

Alla luce di quanto sopra, sono adottate e dovranno, pertanto essere rispettate dagli organi competenti, le seguenti procedure di comunicazione e formazione.

### **7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

<<OMISSIS>>

### **7.2 Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti**

<<OMISSIS>>

### **7.3 Comunicazione e formazione a favore dei terzi contraenti**

L'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, deve curare, o fare in modo che altri curi, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza medesimo, una adeguata informativa (anche in termini di conoscibilità) ai terzi contraenti con AIM Group (consulenti, collaboratori, fornitori, *partners* etc.) relativamente al Decreto 231/2001 ed alle modalità di attuazione del medesimo adottate dalla Società. Inoltre, l'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, curerà o farà in modo che altri curi, la predisposizione di apposite clausole contrattuali in grado di vincolare anche i terzi soggetti al rispetto dei principi sanciti nel Modello e nel Codice Etico ed in genere al rispetto delle disposizioni di cui al Decreto 231/2001, nei termini ed alle condizioni che saranno ritenuti più opportuni anche secondo quanto previsto nei protocolli del Modello.

## **8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a, del Decreto 231/2001, l'adozione del Modello compete all'organo dirigente dell'ente. Ciò significa che competente per l'approvazione del Modello è il Consiglio di Amministrazione di AIM Group.

Allo stesso modo, il medesimo organo è competente per ogni modifica e/o integrazione che si dovesse rendere necessaria al fine di:

- (i) implementare il Modello;
- (ii) migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello stesso;
- (iii) adeguare il Modello alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'ente.

<<OMISSIS>>

\* \* \* \*