



Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



LeasePlan Italia S.p.A.

Viale Alessandro Marchetti, 105 | 00148 Roma

Cap. Soc. € 2.600.000 I.V. | P.IVA 02615080963 | C.F.06496050151 | C.C.I.A.A.709735

Soggetta alla attività di direzione e coordinamento di LeasePlan Corporation N.V.

Telefono: +39 06 967 07 1 | Fax +39 06 967 07400 | www.leaseplan.it

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N°231.....	4
1.1	Contenuti principali.....	4
1.2	L'applicabilità della "responsabilità amministrativa" ed i soggetti interessati.....	5
1.3	Il modello di organizzazione e gestione e relative attività connesse	6
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LEASEPLAN	7
2.1	La Società ed i servizi offerti	7
2.2	I principi regolatori del modello	8
2.3	Composizione del modello	11
3	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25).....	12
3.1	L'esposizione a rischio	12
4	I REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO, I DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE ED I REATI TRANSAZIONALI (ARTT. 25 BIS, 25 QUATER, 25 QUINQUIES)	14
4.1	L'esposizione a rischio	14
5	I RISULTATI DELL'ANALISI DI RISCHIO: I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER).....	15
5.1	L'esposizione a rischio	15
6	I REATI DI ABUSO DEL MERCATO (ART. 25 SEXIES).....	16
6.1	L'esposizione a rischio	16
7	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	16
7.1	Generalità.....	16
7.2	Autorità e responsabilità.....	17
7.3	Flusso di informazioni verso l'OdV.....	18
7.4	Reporting e gestione dei documenti.....	20
8	SISTEMA SANZIONATORIO.....	20
8.1	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	22
8.2	Misure nei confronti dei dirigenti	22
8.3	Misure nei confronti degli Amministratori	23
8.4	Misure nei confronti delle Società di Service e degli altri soggetti terzi	23
8.5	Misure nei confronti dei consulenti e dei partner	23

9	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	24
9.1	Informazione e formazione dei dipendenti	24
9.2	Selezione ed informazione dei consulenti e dei partner	25

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N°231

1.1 Contenuti principali

Con il decreto legislativo 8 Giugno 2001, n°231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

I reati per i quali il decreto risulta applicabile (descritti in maniera dettagliata nell'appendice al presente documento) sono:

- art. 24: «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», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro Ente Pubblico, o delle Comunità europee), la truffa (a danno dello Stato o di un altro Ente Pubblico), la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico);
- art. 25: «concussione e corruzione», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la concussione, la corruzione per un atto d'ufficio o per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 25 bis: «falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo»;
- art. 25 ter: «reati societari», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali, la falsità delle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'aggiotaggio;
- art. 25 quater: «delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- art. 25 quater-1: «pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;

- art. 25 quinquies: «delitti contro la personalità individuale», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori) e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 25 sexies: “reati di abuso del mercato”, che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- “reati transnazionali”: introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n° 146, correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere su scala internazionale;

1.2 L'applicabilità della “responsabilità amministrativa” ed i soggetti interessati

Ai sensi dell'art. 5 DLgs 231/2001, perché possa risultare integrata la responsabilità amministrativa dell'ente allorché sia stato commesso un reato da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, occorre che il reato sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Inoltre, affinché, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti *sottoposti*) ».

1.3 Il modello di organizzazione e gestione e relative attività connesse

Laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, 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 ad 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).

Ai sensi del comma II dell'art. 6, il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

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

Nell'ipotesi in cui, invece, il reato sia stato perpetrato da «soggetti sottoposti all'altrui direzione», l'art. 7 del decreto legislativo prevede che l'ente sia responsabile «se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza», inosservanza che 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».

La medesima norma dispone poi che il modello debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; lo stesso articolo inoltre stabilisce che l'efficace attuazione del modello richiede sia la «verifica periodica» e la «eventuale modifica» del modello nei casi in cui siano «scoperte significative violazioni delle prescrizioni» od in cui «intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività», sia un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LEASEPLAN

2.1 La Società ed i servizi offerti

LeasePlan Italia S.p.A., leader di mercato nel noleggio a lungo termine e nella gestione delle flotte aziendali, è controllato da LeasePlan Corporation, operatore leader a livello europeo e uno dei principali a livello mondiale, con 1.280.000 autoveicoli gestiti in 29 differenti paesi. Al Gruppo Lease Plan Italia fanno capo LeasePlan Italia S.p.A., che nel dicembre 2006 ha incorporato la Europcar Lease S.r.l., la Nolauto Genova System S.r.l. e la Overlease S.r.l. (una joint venture con Renault Nissan Credit).

LeasePlan Italia S.p.A., con una quota di mercato superiore al 20%, un fatturato 2006 di 728 milioni di euro ed un tasso di crescita decisamente superiore a quello di mercato, un valore netto degli assets di 1.098 milioni di euro ed un utile di impresa di 23 milioni di euro, nel nostro Paese gestisce una flotta di quasi 100.000 veicoli, impiega circa 500 dipendenti ed è presente su tutto il territorio nazionale con le sue 14 sedi.

I principali punti di forza dell'offerta di LeasePlan Italia S.p.A. sono: l'attenzione al cliente con il costante monitoraggio della soddisfazione dei fleet manager e dei conducenti aziendali, la copertura internazionale, la consulenza globale per la gestione delle flotte aziendali e la rete di assistenza capillare con oltre 11.000 punti convenzionati su tutto il territorio nazionale.

L'offerta di LeasePlan Italia S.p.A. nel noleggio a lungo termine, nel fleet management e nel lease back è infatti in grado di proporre soluzioni personalizzate e risposte a tutte le esigenze di mobilità

aziendale, liberando il cliente da qualsiasi preoccupazione e sollevandolo dalla gestione sia operativa che amministrativa del parco auto.

Con la formula del **noleggio a lungo termine** LeasePlan, a fronte del pagamento di un canone mensile, determinato sulla base del modello di veicolo scelto, del chilometraggio annuale e del periodo di durata del contratto, fornisce al cliente gli autoveicoli necessari da un minimo di 12 a un massimo di 60 mesi.

Diverse sono le formule di noleggio a lungo termine proposte da LeasePlan:

Formula Pronta, è la più indicata per liberi professionisti e PMI con un parco auto di dimensioni ridotte.

Formula Pratica, per le aziende con un parco medio-grande, consente al cliente di scegliere liberamente fra una gamma completa di servizi per una soluzione personalizzata.

Formula Opportunità, fondata sull'esclusivo Sistema Libro Aperto® da sempre il prodotto distintivo del Gruppo LeasePlan, si basa su un'innovativa idea di partnership fra il cliente e LeasePlan, in un'ottica di completa trasparenza.

Global Solution è invece un prodotto specificamente pensato per i grandi gruppi internazionali con flotta distribuita su diversi paesi.

Con la formula del **fleet management** il parco auto rimane di proprietà del cliente, al quale LeasePlan fornisce tutti i servizi per la sua gestione. Il **Lease Back**, invece, offre alla azienda cliente con un proprio parco auto, la possibilità di venderlo a LeasePlan che a sua volta lo rinoleggia all'azienda stessa con le modalità e i benefici del noleggio a lungo termine.

2.2 I principi regolatori del modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del proprio modello, LeasePlan osserva i seguenti principi regolatori:

- una chiara e formalizzata **assegnazione di poteri e responsabilità**, coerente con le mansioni attribuite;
- la **separazione delle funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o

controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;

- la **definizione di regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la **disposizione di documentazione normativa** per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure.

In particolare il sistema delle deleghe prevede che:

- le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
- in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
- i poteri specificati nella delega siano allineati e coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione ed ai compiti conferiti.

Il sistema delle procure prevede che:

- le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega interna;
- le procure descrivano i poteri conferiti e, ove necessario, siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
- le procure siano assegnate a persone fisiche;

Il sistema delle procedure prevede che:

- vengano definite e regolamentate le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività aziendali a rischio reato;
- sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali (ad esempio con la predisposizione di albi fornitori qualificati, la definizione di criteri oggettivi di selezione e valutazione del personale etc.).
- La **tracciabilità delle operazioni** (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.



2.3 Composizione del modello

Il modello di organizzazione e gestione di LeasePlan è costituito dalla seguente documentazione, la cui architettura (ivi incluse le relazioni forti e deboli tra i singoli documenti) è rappresentata nella fig. 1:

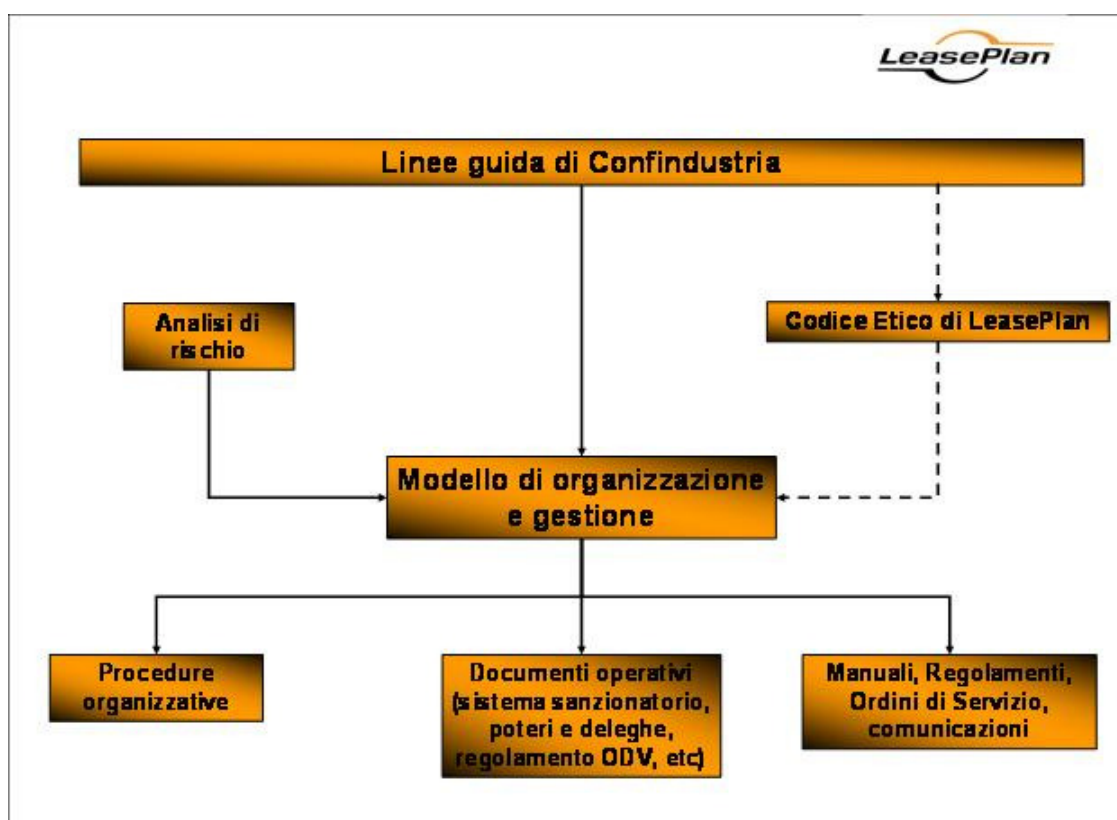


Fig.1-Architettura documentale del Sistema di LeasePlan

1. **Linee guida Confindustria:** documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto (es. Organismo di Vigilanza e Controllo, sistema Sanzionatorio, ecc.);
2. **Modello di organizzazione e gestione di LeasePlan:** documento che descrive i principi regolatori, gli aspetti generali ed alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto (es. Organismo di Vigilanza e Controllo, sistema sanzionatorio, ecc.);

3. l'**Analisi di rischio di LeasePlan**: documento che descrive le attività all'interno di ogni processo, l'esposizione a rischio (declinata per tipologia specifica di reato) ed i controlli suggeriti a seguito della valutazione;
4. il **Codice Etico di LeasePlan**: documento che illustra i valori-guida della Società nel corso della propria attività raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti; il codice etico prevede specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati;
5. l'insieme della **documentazione relativa al modello di organizzazione e gestione di LeasePlan**, comprendente:
 - policy di Gruppo
 - policy interne
 - procedure organizzative
 - disposizioni inerenti il sistema di controllo di gestione e la gestione amministrativa, contabile e finanziaria
 - sistema sanzionatorio di LeasePlan
 - sistema dei controlli interno
 - sistema delle deleghe e delle procure
 - regolamento dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

3 I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25)

3.1 L'esposizione a rischio

I risultati dell'analisi di rischio conducono ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, le seguenti attività come quelle, ora singolarmente, ora complessivamente considerate, in cui LeasePlan risulta maggiormente esposta al rischio di commissione dei citati reati:

- acquisizione del cliente appartenente alla Pubblica Amministrazione, sia in forma diretta che attraverso bando di gara, anche tramite ATI;
- interventi di carrozzeria e manutenzione;
- assegnazione della vettura sostitutiva;

- attività di car remarketing;
- convenzionamento dei fornitori per i servizi di assistenza tecnica;
- credit vetting;
- attività di marketing;
- recupero crediti;
- acquisto di beni e servizi;
- gestione risorse umane;
- politiche di gestione degli omaggi aziendali;
- Contatti con la PA durante attività di sorveglianza ed ispezione;

È il caso di segnalare che i settori degli approvvigionamenti (ordini/contratti con fornitori, professionisti e consulenti) e del personale, benché non implicino diretto contatto con la Pubblica Amministrazione, possono comportare il rischio di commissione di fatti corruttivi (es. la stipulazione di un contratto per una prestazione inesistente può costituire il mezzo per far ottenere, direttamente o indirettamente, il prezzo della stessa ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, ovvero sia il «denaro» di cui alle fattispecie di corruzione anche attraverso la costituzione di fondi «extracontabili» cui pure la fattispecie si presta; analogamente valga in caso di assunzione di personale legato alla P.A., che potrebbe costituire per un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico servizio «utilità» ai sensi delle norme in materia di corruzione).

In ogni caso, e più in generale è necessario prestare attenzione alla circostanza che, in ogni settore o attività in cui vi siano contatti diretti o indiretti di LeasePlan (o meglio di soggetti funzionalmente legati ad essa, apicali o subordinati) con la Pubblica Amministrazione.

4 I REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO, I DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE ED I REATI TRANSNAZIONALI (ARTT. 25 BIS, 25 QUATER, 25 QUINQUIES)

4.1 L'esposizione a rischio

In linea generale, occorre tener presente che i settori in cui sussiste il rischio di commissione dei reati sopra descritti ed ai quali si consiglia comunque di prestare attenzione, sono i seguenti:

- flussi finanziari;
- fondi aziendali;
- impiego delle disponibilità liquide;
- partecipazioni societarie;
- selezione, assunzione, gestione ed amministrazione del personale;
- sistemi telematici o informatici.

Ciò premesso, per quanto attiene l'attività di LeasePlan, le ipotesi delittuose di cui agli artt. 25 bis (falso nummario), 25 quater (delitti con finalità di terrorismo ed everzione dell'ordine democratico) e 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale) risultano in linea di massima, solo astrattamente ed in linea teorica ipotizzabili a carico della Società: l'attività di LeasePlan non risulta significativamente esposta a rischio di commissione di tali reati, atteso che da quanto emerso in sede di analisi, la società non risulta, allo stato, svolgere alcuna azione a mezzo o in occasione della quale gli stessi possano venir perpetrati.

Peraltro, e con particolare riguardo ai delitti di cui all'art. 25 quater, appare opportuno prestare attenzione alla circostanza che, comunque, benché le tipologie delittuose appaiano volte più alla realizzazione di un interesse o di un vantaggio individuale dell'autore dell'illecito che della società, come indicato da Confindustria, «il rischio di commissione di reati funzionali al finanziamento del terrorismo può concretizzarsi in misura maggiore in alcuni ambiti (attività, funzioni, processi), fra i quali sicuramente assumono una rilevanza centrale i settori finanziario ed amministrativo».

Da notare infine, per quel che riguarda i reati transnazionali, che la L. 16.3.2006 n. 146, che introduce le fattispecie interessate nell'ordinamento italiano, prevede, come condizione di

realizzazione di tali reati il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, risultano in linea di massima, solo astrattamente ed in linea teorica ipotizzabili a carico della Società: l'attività di LeasePlan non risulta significativamente esposta a rischio di commissione di tali reati, atteso che da quanto emerso in sede di analisi, la società non risulta, allo stato, svolgere alcuna azione a mezzo o in occasione della quale gli stessi possano venir perpetrati.

5 I RISULTATI DELL'ANALISI DI RISCHIO: I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER)

5.1 L'esposizione a rischio

Dall'analisi effettuata, è emerso che le aree alle quali bisogna prestare maggiore attenzione, sia singolarmente che complessivamente considerate e nel cui ambito potrebbero astrattamente verificarsi ipotesi di reati societari (come più dettagliatamente di seguito), risultano quelle interessate, preposte o comunque collegate alle seguenti attività:

- realizzazione, predisposizione, creazione, diffusione e/o divulgazione di comunicazioni dirette ai soci o al pubblico afferenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del (eventuale) gruppo cui appartiene;
- realizzazione, predisposizione, creazione, diffusione e/o divulgazione di comunicazioni di notizie o dati, ulteriori rispetto ai precedenti, sulla società o sul (eventuale) gruppo cui appartiene;
- realizzazione, predisposizione, creazione e/o inoltro di comunicazioni alle Autorità pubbliche di vigilanza e gestione dei rapporti con le predette Autorità;
- registrazione, redazione, controllo e conservazione di documenti contabili ed extracontabili afferenti, in particolare, bilancio e controllo di gestione;
- formazione del bilancio;
- operazioni sul capitale, sui conferimenti, sugli utili, sulle riserve, sulle azioni (proprie e della controllante), operazioni di fusione o di scissione;
- gestione dei rapporti con le società di revisione;
- gestione dei rapporti con gli associati e/o fra organi sociali;
- gestione dei rapporti con l'assemblea.

6 I REATI DI ABUSO DEL MERCATO (ART. 25 SEXIES)

6.1 L'esposizione a rischio

Dall'analisi di rischio sono emerse, benché solo astrattamente, come ipotizzabile a rischio le seguenti attività:

- gestione delle informazioni riservate;

7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

7.1 Generalità

Il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) che l'Ente non risponda di eventuali reati commessi se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, e di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo (OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In conformità a tale prescrizione l'OdV di LeasePlan ha natura collegiale ed è nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione di LeasePlan (CdA).

L'OdV è posto alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione di LeasePlan; all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione: i suoi componenti restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e sono rieleggibili.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di uno Regolamento che regolamenti il suo funzionamento.

Nel caso in cui ad un membro dell'OdV venga comminata una delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio, il suddetto decade con effetto immediato ed il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un sostituto.

Contestualmente alla nomina dell'OdV è attribuito l'incarico ai Responsabili delle Strutture aziendali del compito di effettuare su base continuativa verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso a garanzia di una più concreta ed efficace possibilità di attuazione dello stesso, costituendo i Responsabili stessi un effettivo anello di congiunzione, operativo ed informativo, tra l'OdV e le aree di attività nelle quali sono state individuati profili di rischio.

Ciascun Responsabile è quindi obbligato a riportare funzionalmente all'OdV al fine di consentire allo stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dello stesso ed in ordine alle esigenze di aggiornamento dello stesso.

7.2 Autorità e responsabilità

All'OdV fanno capo i seguenti compiti:

- a) garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società (Consiglio di Amministrazione e se del caso Amministratore Delegato), tramite la redazione e la distribuzione dell'apposita reportistica;
- b) predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- c) eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (Modello di organizzazione e gestione di LeasePlan, analisi di rischio etc.);
- d) vigilare sull'adeguatezza e l'efficacia del sistema di gestione di LeasePlan:
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti,
 - esaminando le relazioni annuali dei Responsabili di Area, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello, ecc.);
 - effettuando incontri periodici con il Collegio Sindacale, gli Amministratori, la Società di revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione;
 - promuovendo incontri con il Consiglio di Amministrazione, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;

- e) stabilire le procedure sanzionatorie in caso di comportamenti illeciti o non conformi al sistema di gestione di LeasePlan sottoponendo al Consiglio di Amministrazione le sanzioni comportanti la risoluzione del rapporto di lavoro per il relativo parere;
- f) curare l'aggiornamento del modello:
- valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello;
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione;
 - predisponendo misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
 - proponendo al Consiglio di Amministrazione, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
 - disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi o di necessità oggettive di ridefinizione del rischio.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello, l'adozione di eventuali modifiche del modello è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

7.3 Flusso di informazioni verso l'OdV

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema.

È istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei Responsabili di Area; in particolare, siffatti Responsabili devono riportare all'OdV annualmente, ovvero in tutte le situazioni in cui se ne ravvisa la necessità, sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a procedure operative, nuove attività avviate esposte ai rischi di reato previste dal d.lgs 231/2001), mediante relazione scritta.

Segnalazione

Il personale dipendente (ovvero collaboratore esterno) di LeasePlan che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Sistema è tenuto a contattare l'OdV secondo le modalità previste dalla propria integrità policy.

L'OdV garantisce l'anonimato e la riservatezza di ogni informazione inerente il soggetto segnalante al fine di garantirlo da potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura, fatti salvi gli obblighi di legge.

Attivazione dell'OdV

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

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

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare tempestivamente all'OdV le informazioni riguardanti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni autorità giudiziaria, dai quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del D. Lgs. in cui possa essere coinvolta l'azienda;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ai sensi del D. Lgs.;
- i rapporti dei Responsabili delle unità operative dai quali emergano atti od omissioni contrari alle norme previste dal D. Lgs.;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari ed alle eventuali sanzioni comminate nei confronti dei dipendenti, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici e sostanzialmente qualsiasi altro rapporto intrapreso con la Pubblica Amministrazione, che non sia tra quelli rilevati come in essere al momento della predisposizione dell'analisi di rischio.

7.4 Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, in sede di approvazione del bilancio l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del Sistema, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno ed agli interventi opportuni per l'implementazione del Sistema;
- il piano annuale delle VI predisposto per l'anno in corso.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Sistema; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Sistema.

8 SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Controllo ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Tale sistema disciplinare si rivolge agli Amministratori, ai Dipendenti e ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro caso.

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

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti degli Amministratori, Dipendenti e soggetti terzi sono classificati in:

- comportamenti tali da ravvisare una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale quali: violazione delle procedure interne, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente documento stesso;
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le violazioni del solo Codice Etico e le sanzioni eventualmente applicabili restano disciplinate dalle apposite disposizioni del medesimo Codice Etico.

Viceversa le violazioni al Modello, comportando di per se stesse violazione del Codice Etico, saranno soggette al solo procedimento disciplinare previsto dal presente Modello ed alle relative specifiche sanzioni.

Nella definizione di tale sistema sanzionatorio, è necessario tenere conto dei seguenti fattori:

- il sistema deve operare in base al principio della gradualità, comminando sanzioni proporzionate alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa ed all'impatto che questa comporta;
- il sistema non può prescindere dalla legislazione vigente, in particolare dall' art. 2106 del Codice Civile.

8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A quest'ultimo proposito si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio, senza privazione della retribuzione, nello stesso corso del procedimento disciplinare.

Il sistema disciplinare correntemente applicato in LeasePlan in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente su segnalazione motivata dell'Organismo di Controllo.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Controllo.

8.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi previsti dalla seconda o terza ipotesi in precedenza indicata, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo di Controllo, valuterà la risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Controllo informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

8.4 Misure nei confronti delle Società di Service e degli altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte delle Società di Service e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.5 Misure nei confronti dei consulenti e dei partner

Consulenti e partner restano esclusi dai procedimenti e provvedimenti disciplinari sopra descritti sulla base delle normative vigenti relative ai lavoratori subordinati.

In ogni caso, qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità (commisurabile sulla base di elementi, quali, a titolo esemplificativo, l'intenzionalità, precedenti violazioni del Modello da parte della stessa persona, livello di rappresentanza dell'Organizzazione, ecc.) e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Tali azioni sono motivate dal fatto che LeasePlan ha interesse ad estendere quanto più possibile la cultura della legalità d'impresa anche rispetto a coloro che abbiano contatti, pur occasionali, con

la struttura; pertanto si inseriscono nella contrattualistica apposite clausole, nelle quali si chiede l'adesione formale al rispetto di tutte le procedure comportamentali esistenti nell'azienda.

9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

9.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di LeasePlan garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, particolare attenzione verrà attribuita alla formazione dei dipendenti in posizione apicale.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.

LeasePlan, inoltre, consegna ai nuovi assunti un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e una presentazione esplicativa del modello con le indicazioni di dove poter consultare i contenuti. Il dipendente è tenuto a rilasciare a LeasePlan una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la conoscenza degli elementi principali del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per la totalità dei dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti e dei dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti, mediante una formazione mirata e modulata in funzione del livello di rischio e della tipologia di funzioni svolte.

9.2 Selezione ed informazione dei consulenti e dei partner

Relativamente ai consulenti ed ai partner, LeasePlan deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.