

**Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001**

**Pensplan Centrum S.p.A.**

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 26 marzo 2024**

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 25 ottobre 2021**

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 gennaio 2020**

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 24 gennaio 2019**

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30 novembre 2015**

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. DEFINIZIONI</b> .....	<b>6</b>
<b>2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2. LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/ATTIVITÀ A RISCHIO</b> .....	<b>9</b>
<b>2.3. WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>10</b>
<b>2.4. SISTEMA DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DI UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO A SCOPO DI RICICLAGGIO         DEI PROVENTI DI ATTIVITÀ CRIMINALI E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO</b> .....	<b>12</b>
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO 231</b> .....	<b>12</b>
<b>4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>15</b>
<b>4.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2 LE AREE/ATTIVITÀ A RISCHIO (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)</b> .....	<b>17</b>
<b>4.3 LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)</b> .....	<b>18</b>
<b>4.4 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)</b> .....	<b>18</b>
<b>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
<b>5.1 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)</b> ..	<b>20</b>
<b>6. IL MODELLO 231 ED IL CODICE DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>20</b>
<b>6.1 FINALITÀ, DESTINATARI E STRUTTURA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>20</b>
<b>7. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E) )</b> .....	<b>21</b>
<b>7.1 PERSONALE IMPIEGATIZIO</b> .....	<b>22</b>
<b>7.2 QUADRI E DIRIGENTI</b> .....	<b>22</b>
<b>7.3 LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI</b> .....	<b>22</b>
<b>8. FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231</b> .....	<b>22</b>
<b>9. ALLEGATI</b> .....	<b>23</b>
- <b>9.1 ALLEGATO 1: ELENCO DELLA FATTISPECIE DI REATO PRESENTI NEL CATALOGO DEL D.LGS. 231/2001</b> .....	<b>23</b>

-	<b>9.2 ALLEGATO 2: METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....</b>	<b>23</b>
-	<b>9.3 ALLEGATO 3: ELENCO DELLE AREE/ATTIVITÀ A RISCHIO IN RELAZIONE ALLE FAMIGLIE DEI REATI REPUTATI ASTRATTAMENTE IPOTIZZABILI .....</b>	<b>23</b>
-	<b>9.4 ALLEGATO 4: LINEE DI CONDOTTA E PRINCIPI GENERALI IN RELAZIONE A TUTTE LE FAMIGLIE DEI REATI REPUTATI ASTRATTAMENTE IPOTIZZABILI .....</b>	<b>23</b>
-	<b>9.5 ALLEGATO 5: MODULO 231 CON LA MAPPATURA DI TUTTI I RISCHI REATO, LE MODALITÀ ATTUATIVE DI COMMISSIONE DEI REATI, LA DESCRIZIONE ANALITICA DELLE ATTIVITÀ/AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI DI CONTROLLO INTERNO, UNITAMENTE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE, DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E DEL RISCHIO RESIDUO .....</b>	<b>23</b>
-	<b>9.6 ALLEGATO 6: STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>23</b>

## 1. Premessa

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (il "**D.Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") adottato da parte della Società Pensplan Centrum S.p.A. (la "**Società**" o "**Pensplan Centrum**") volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal predetto decreto.

Pensplan Centrum è stata costituita, più di vent'anni fa, con la L.R. n. 3 del 27/02/1997 (di seguito anche "LR") per lo svolgimento di attività in favore dello sviluppo della previdenza complementare sul territorio regionale. Nel corso degli anni la LR è stata più volte modificata, per giungere nel 2018, ad un ampliamento degli obiettivi e della mission aziendale con l'introduzione di nuovi compiti in capo a Pensplan Centrum.

La LR prevede, che la Società:

- a) svolga - in maniera equa, sostenibile e trasparente - attività di promozione, informazione, formazione e consulenza personalizzata al servizio della popolazione della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol in materia di previdenza complementare e quindi finalizzata al risparmio previdenziale in vista della pensione/vecchiaia, ma anche con riferimento ad altre tematiche e situazioni che richiedono un'attenta pianificazione del welfare personale e familiare (risparmio casa, salute, non-autosufficienza);
- b) offra gratuitamente, tramite apposita convenzione con i Fondi pensione, servizi di carattere amministrativo-contabile ai soggetti residenti in regione iscritti ai Fondi pensione stessi al fine di abbattere i relativi costi;
- c) offra gratuitamente ai soggetti residenti in regione iscritti ai Fondi pensione non convenzionati con la Società stessa un sostegno alternativo all'offerta dei servizi amministrativi-contabili di cui alla lettera b) al fine di abbattere i relativi costi;
- d) eroghi provvidenze, ossia contribuzioni a fondo perduto, in favore di soggetti residenti in situazione disagiata;
- e) attui un programma di informazione, promozione e di educazione finanziaria, al fine di incrementare al massimo le adesioni ai Fondi pensione e raggiungere il maggior grado possibile di copertura di previdenza complementare per tutta la popolazione del Trentino e dell'Alto Adige, nonché favorisca la definizione da parte dei cittadini di un volume di risparmio previdenziale congruo con le aspettative degli stessi per quanto attiene i trattamenti pensionistici complementari;
- f) offra gratuitamente servizi e consulenze tecniche connessi alla materia della previdenza in genere, nonché connessi con la gestione amministrativa, contabile e liquidativa, a Fondi sanitari integrativi, Fondi per la non autosufficienza e organismi simili;
- g) realizzi studi, ricerche e progetti volti alla costituzione di forme di tutela sociale, anche per il tramite del risparmio previdenziale;
- h) realizzi progetti volti al finanziamento e/o alla copertura di misure in caso di non autosufficienza anche

per il tramite del risparmio previdenziale o attraverso enti ed organismi, anche associativi o mutualistici;

- i) esegua ogni ulteriore incarico di volta in volta conferito dalla Regione e, nell'ambito del controllo analogo, dalle Province autonome;
- j) investa strumentalmente, utilizzando anche gestori terzi, le risorse finanziarie ricevute dalla Regione (capitale sociale) per la realizzazione dei fini pubblicitici istituzionali assegnatigli dalla LR.

La natura e le finalità della Società consentono di inquadrare a pieno titolo le attività societarie nelle definizioni precisate dal Testo Unico in materia di Società a Partecipazione pubblica (D.Lgs. 175/2016, recepito con L.R. n. 10/2016, di seguito anche solo "T.U.S.P.") e, in particolare, quella di «servizi di interesse generale» e quella di «servizi di interesse economico generale».

Pensplan Centrum, avendo quindi fini sociali, pubblicitici e istituzionali assegnatigli dalla LR e fornendo servizi gratuiti, ha quali ricavi principali, in maniera quasi esclusiva, i rendimenti finanziari derivanti dalla gestione finanziaria del capitale sociale.

## 1.1 Struttura del documento

Nel presente documento viene data adeguata descrizione delle definizioni utilizzate nel testo, della normativa nazionale di riferimento, della definizione del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 e del sistema organizzativo di cui la Società si è dotata, del Codice di Comportamento, degli obblighi di informazione della struttura societaria verso l'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare applicato in caso di violazione del presente documento.

Il presente documento è corredato dai seguenti allegati:

- Allegato 1: Elenco delle fattispecie di reato presenti nel catalogo del D.Lgs. 231/2001;
- Allegato 2: Metodologia di valutazione del rischio;
- Allegato 3: Elenco delle aree/attività a rischio in relazione alle famiglie dei reati reputati astrattamente ipotizzabili;
- Allegato 4: Parametri per la valutazione del sistema di controllo interno, linee di condotta e principi generali in relazione a tutte le famiglie dei reati reputati astrattamente ipotizzabili;
- Allegato 5: Database di risk assessment con la mappatura di tutti i rischi reato, le modalità attuative di commissione dei reati, la descrizione analitica delle attività/aree a rischio e dei presidi di controllo interno, unitamente alla valutazione del rischio inerente, del sistema dei controlli e del rischio residuo;
- Allegato 6: Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

## 1.2. Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

<b>Area/Attività a rischio</b> (o "Attività sensibili")	processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati (come infra definiti) contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di Reati contemplati dal Decreto anche in concorso con altri Enti (come infra definiti).
<b>Autorità</b>	Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile
<b>Destinatari</b>	Soggetti apicali e Sottoposti come infra definiti
<b>D.Lgs. 231/2001 o Decreto</b>	il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni</i>
<b>Ente</b>	soggetto dotato di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
<b>Modello 231</b>	il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001
<b>Organo Dirigente</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Organismo di Vigilanza</b>	l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento. La Società ha attribuito all'organismo le funzioni conferite dalla L. 190/2012 agli Organismi indipendenti di Valutazione (OIV)

**Pensplan Centrum S.p.A. o Pensplan Centrum S.p.A. Società**

**Protocollo** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo

**Soggetti apicali** le 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 e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione, nell'Amministratore Delegato/CEO, nel COO, nei Responsabili di Area e nel Collegio Sindacale della Società

**Sottoposti** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001)

**Sistema Disciplinare** insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche in caso di violazione del Modello 231 e del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza

**Reati** i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001

## 2. La normativa di riferimento

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni Reati, espressamente richiamati dal Decreto stesso, da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito,

ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del Reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del Reato o nel cui interesse siano stati compiuti i Reati presupposto di cui al Decreto medesimo.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il Reato.

I Reati presupposto, così come previsti alla data di approvazione del Modello 231 dal Decreto, sono riportati come allegato al presente documento (Elenco delle fattispecie di Reato, allegato 1).

## **2.1. I Modelli di Organizzazione e Gestione**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti. In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che, in caso di Reato commesso da un Soggetto apicale, l'Ente non ne risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo di vigilanza della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di Reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i Reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dei Soggetti Apicali.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per i Reati dei Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di

vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'adozione del Modello 231 da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà quindi dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231.

Il Modello 231, per risultare idoneo a prevenire i Reati, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

## **2.2. La metodologia seguita per l'individuazione delle aree/attività a rischio**

In ossequio a quanto statuito dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, sin dal 2010, anno di adozione ed implementazione del Modello 231 da parte della Società, quest'ultima provvede periodicamente ad individuare le aree/attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione dei Reati espressamente richiamati dal citato decreto.

In particolare, per l'individuazione delle anzidette attività a rischio, la Società muove da un'analisi approfondita della struttura organizzativa aziendale allo scopo di far emergere le aree di attività che risultano sensibili alla commissione di Reati presupposto previsti dalla normativa di riferimento.

Detta analisi viene realizzata attraverso lo svolgimento di interviste e rilevazioni dirette effettuate con i Responsabili di Area/Settore della Società.

Tali incontri sono mirati a:

- individuare le aree/attività a rischio: vale a dire le attività che risultano interessate da potenziali casistiche di Reato;
- analizzare i rischi potenziali, procedendo attraverso l'individuazione delle possibili modalità attuative dei Reati nelle aree della Società come sopra individuate;
- valutare il sistema di controlli a presidio del rischio (o Sistema di controllo interno "SCI"): le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli a presidio del rischio, volto a limitare i rischi e individuare le aree di miglioramento/interventi di mitigazione, quando ritenuto necessario.

Entro il mese di dicembre di ogni anno, vengono stabilite le tempistiche di adozione, da parte delle unità organizzative, degli interventi di mitigazione individuati nel Database di Risk Assessment, anche quali suggerimenti formulati dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle verifiche ispettive dallo stesso condotte.

In caso di riscontrata inattuabilità delle indicate misure, viene data puntuale motivazione delle ragioni che hanno impedito di dare corso all'esecuzione delle stesse e viene vagliata la proposizione di soluzioni alternative.

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è riportata in allegato al presente documento (Allegato 2). Inoltre, nell'assolvimento dell'anzidetta attività di analisi, Pensplan Centrum si avvale altresì dell'ausilio di un supporto informatico c.d. Piattaforma, la quale si compone di quattro moduli dedicati rispettivamente: (i) alla prevenzione della corruzione; (ii) alla trasparenza; (iii) alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001, nonché; (iv) alla tutela dei dati personali.

Nello specifico, il Modulo della Piattaforma relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D. Lgs. 231/2001 consente di:

- mappare i processi della Società in modo tale da consentire l'individuazione, su tale base, delle aree/attività potenzialmente a rischio di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (Database di Risk Assessment);
- individuare i Reati presupposto attraverso un apposito catalogo presente nella Piattaforma, che viene aggiornato in base all'evoluzione normativa;
- descrivere le ipotesi di commissione dei Reati presupposto mediante la rappresentazione di come le individuate fattispecie ipotizzate di Reato possano essere concretamente attuate nell'interesse e/o a vantaggio della Società;
- individuare il rischio potenziale del Reato (cd. rischio inerente), valutando la probabilità che il rischio si verifichi e l'impatto nel caso in cui ciò avvenga;
- individuare il rischio residuo, risultante a seguito della valutazione del Sistema di controllo interno (SCI);
- coinvolgere i Responsabili delle Unità organizzative nelle fasi di mappatura dei processi e di valutazione dei rischi.

Si riportano altresì come allegati i seguenti documenti esplicativi:

- Elenco delle aree/attività a rischio in relazione alle famiglie dei Reati reputati astrattamente ipotizzabili (Allegato 3);
- Linee di condotta e principi generali, in relazione a tutte le famiglie dei Reati reputati astrattamente ipotizzabili (Allegato 4).

### **2.3. Whistleblowing**

Con riferimento all'istituto del c.d. Whistleblowing, ovvero la tutela della persona che segnala, divulga ovvero denuncia (in seguito anche "Whistleblower" o "Segnalante") all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (in seguito anche "segnalazione"), il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 29 giugno 2023, ha approvato la nuova "Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di presunte violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali (Whistleblowing)". Quest'ultima è stata elaborata alla luce del recepimento da parte del Legislatore italiano con il D. Lgs. n.

24/2023 della Direttiva UE 1937/2019, con la quale è stata ridisegnata la normativa italiana in materia di Whistleblowing nel settore pubblico e nel settore privato.

La nuova Procedura ha sostituito le due precedenti adottate dalla Società, rispettivamente nell'ambito della prevenzione della corruzione e nell'ambito della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. n. 231/2001, in quanto la nuova normativa ha previsto l'adozione di una sola procedura comune ai due diversi ambiti citati.

La nuova normativa ha in primo luogo ampliato il novero dei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione; pertanto i Dipendenti, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società, i liberi professionisti ed i consulenti, i volontari ed i tirocinanti - retribuiti e non - che prestano la propria attività presso la Società, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società - anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto -, potranno segnalare qualsiasi violazione o sospetto di violazione del diritto dell'Unione europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova Procedura ha introdotto diversi canali di segnalazione che il Dipendente, ovvero gli altri soggetti legittimati, possono utilizzare; tuttavia la scelta non è rimessa ad una valutazione discrezionale del Whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno. In quest'ultimo caso la ricezione della segnalazione è ora destinata in via esclusiva al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), rientrando Pensplan Centrum nella categoria di soggetto pubblico ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. L'Organismo di Vigilanza che, nella vigenza della vecchia disciplina normativa (L. 30 novembre 2017, n. 179), era il soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni concernenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ora svolge il ruolo di eventuale consulente dell'RPCT nei casi in cui le segnalazioni abbiano ad oggetto la commissione dei reati presupposto ex. D.Lgs. 231/2001 e comunque riguardino il Modello 231/2001 adottato dalla Società.

A tale riguardo, si precisa che Pensplan Centrum si è dotata di una soluzione applicativa preferenziale - Piattaforma segnalazioni Whistleblowing (in seguito Piattaforma Whistleblowing) - che consente ai propri Dipendenti, ed agli altri soggetti legittimati, di poter inviare segnalazioni nel rispetto delle disposizioni vigenti e nel rispetto della totale riservatezza del Segnalante. Accanto a tale canale di segnalazione, la Società ha adottato un'ulteriore modalità residuale di trasmissione delle segnalazioni che consiste in un incontro diretto con il RPCT richiesto dal Segnalante, il quale dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Oltre a questo canale interno, la nuova normativa in materia ha previsto che il Segnalante possa rivolgersi ad un canale "esterno" di segnalazione facente capo all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), oppure tramite divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, ovvero tramite denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Inoltre, la normativa in materia di Whistleblowing ha ampliato la platea dei soggetti destinatari delle misure di protezione in caso di segnalazioni di violazioni di disposizioni normative europee o nazionali (facilitatori;

persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che siano legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con tale soggetto un rapporto abituale e corrente etc.) ed ha stabilito che le comunicazioni di misure ritenute ritrosive adottate dalla Società nei confronti del Dipendente, ovvero degli altri soggetti legittimati, in ragione della segnalazione, dovranno essere comunicate esclusivamente ad ANAC.

#### **2.4. Sistema di prevenzione e gestione del rischio di utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo**

Nell'ambito dell'integrazione e aggiornamento dei sistemi di controllo interno, la Società ha inteso ottimizzare l'integrazione funzionale tra i presidi organizzativi antiriciclaggio, il Modello 231 e le misure adottate in attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione.

A tal fine, in data 24 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Regolamento per la valutazione e la gestione del rischio di utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, in cui è rappresentato l'assetto organizzativo di cui si è dotata Pensplan Centrum e il sistema dei controlli interni, per prevenire la commissione di tali reati. Tale Regolamento, aggiornato nel corso del 2022, è stato redatto a seguito di un'analisi di rischio condotta in riferimento a ciascuna unità organizzativa. Da tale analisi è emerso che le unità organizzative maggiormente esposte al rischio di riciclaggio sono quelle degli Appalti, delle Provvidenze regionali ed il Servizio Previdenza, con riferimento alle attività di erogazione delle prestazioni agli aderenti. Anche tenuto conto della circostanza che il livello di rischio calcolato risulta "basso", dal momento che la Società, fatta eccezione per gli Appalti, non gestisce denaro proprio, sono state individuate le regole di comportamento e gli indicatori di anomalia utili per prevenire fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Al Regolamento interno antiriciclaggio è allegata una speciale procedura che ha lo scopo di fornire, in particolare ai dipendenti e addetti delle "unità organizzative a rischio", le regole per l'individuazione delle operazioni sospette e per la comunicazione delle medesime alla Unità antiriciclaggio ai fini della valutazione da parte del Gestore dell'eventuale segnalazione all'Unità di Informazione Finanziaria presso la Banca di Italia<sup>1</sup>.

### **3. Adozione del Modello 231**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente.

La Società - da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri Sottoposti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'avvio, dal 2010, di un progetto di analisi delle attività in cui potenzialmente è più probabile la commissione di uno dei Reati descritti dal Decreto e di definizione ed attuazione del Modello 231.

In tale contesto, il C.d.A. della Società, con delibera del 29 novembre 2010, ha adottato un proprio modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

---

<sup>1</sup> Il riferimento è all'allegato 4 al Regolamento in questione ("Procedura per la comunicazione, valutazione e l'invio delle SOS").

Il Modello 231 è stato, successivamente alla fusione per incorporazione della Società Pensplan Service S.p.A. nella Società Pensplan Centrum S.p.A, e alla luce dei mutamenti normativi che hanno introdotto nuove fattispecie di Reato, oggetto di aggiornamento a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 è stato poi rivisto a seguito della modifica dello Statuto societario che ha determinato alcuni significativi mutamenti nell'assetto organizzativo aziendale nel corso del 2018, per quanto riguarda, in particolar modo, la nomina dell'Amministratore Delegato/CEO, la soppressione della Direzione Generale e la previsione del ruolo del Direttore ed ulteriori aggiornamenti sono stati effettuati a cavallo tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020, nonché nell'ottobre del 2021, anche al fine di recepire l'introduzione del nuovo ruolo di Chief Operating Officer (COO), in luogo del Direttore.

Da ultimo, sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza nell'anno 2022, nel corso del 2023, il Servizio Compliance della Società ha avviato una nuova fase di aggiornamento del Modello 231. Al centro di tale ultimo processo di revisione vi è, per un verso, l'intervenuta modifica dell'assetto organizzativo aziendale, in vigore dal 1° marzo 2023, e, per l'altro, la necessità di recepire sul piano interno le novelle legislative che, di recente, hanno portato ad un ulteriore ampliamento del catalogo dei Reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Per quanto riguarda la riorganizzazione aziendale, nell'aggiornamento del Modello 231 si è tenuto quindi conto delle seguenti principali modifiche:

- l'Area Comunicazione e informazione è stata suddivisa in due nuove aree distinte: l'Area Communication & Event Management e l'Area Welfare Management; l'Area Comunicazione e informazione è stata quindi eliminata, compresi i suoi Settori e Servizi;
- l'Area Welfare Management è stata ripartita in due Settori, Welfare & Education ed Infopoint;
- l'Area Risorse Umane è stata eliminata ed i Settori in essa ricompresi, Settore Selezione e Gestione HR e Settore Academy sono stati riassorbiti rispettivamente con le seguenti modalità:
- il Settore Selezione e Gestione HR nel Settore Amministrazione del Personale, di nuova istituzione all'interno dell'Area Amministrazione e Controllo;
- il Settore Academy nel Settore Welfare & Education di nuova istituzione all'interno della nuova Area Welfare Management;
- è istituita la nuova Area Property & Facility Management, al cui interno confluiscono le risorse e le competenze proprie del Settore Servizi generali, in passato ricompreso nell'Area Amministrazione e Controllo.

In ordine all'assetto normativo, dapprima, la legge 9 marzo 2022, n. 22, ha introdotto due nuovi articoli al D.Lgs. 231/2001 e, quindi, due nuove famiglie di Reati-presupposto, rispettivamente agli articoli 25-septies, rubricato "Delitti contro il patrimonio culturale", e 25-duodevicies, rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". L'inclusione dei delitti contro il patrimonio culturale nel novero dei Reati presupposto della responsabilità delle persone giuridiche, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha impattato in misura consistente su quegli enti che, a vario titolo, sono coinvolti nella gestione e circolazione dei beni culturali. Non facendo, Pensplan Centrum, parte di questi ultimi, a seguito di un'apposita analisi, si è

giunti alla conclusione che i Reati-presupposto ivi richiamati non possano in alcun modo trovare concreta applicazione nell'ambito dello svolgimento delle attività condotte dalla Società.

Successivamente, con un più recente provvedimento normativo (L. 9 ottobre 2023, n. 137 di conversione con modificazioni del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, cd. "Decreto Giustizia"), il Legislatore è intervenuto sugli artt. 24 e 25 octies.1 del citato D.Lgs. 231/2001, ampliando il novero dei Reati-presupposto ricadenti in due famiglie già esistenti. Nello specifico, l'art. 24 D. Lgs. 231/2001, rubricato "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture", è stato integrato con la previsione di due nuovi Reati presupposto: le fattispecie di "Turbata libertà degli incanti" (353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (353-bis c.p.). L'art. 25-octies.1, D. Lgs. 231/2001, riguardante i "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori", e del quale si è tenuto conto in sede di aggiornamento del Database di Risk assessment, è stato integrato con l'aggiunta della fattispecie criminosa "Trasferimento fraudolento di valori", previsto dall'art. 512 c.p.

Con riferimento ai requisiti individuati dal Legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati dalle diverse Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, i principi che il C.d.A. ha ritenuto di mantenere per l'aggiornamento del Modello 231 sono qui di seguito elencati:

- un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
- una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'Ente;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'Ente ricoperte dai Soggetti apicali;
- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione di linee di condotta cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi ed individuazione dei processi sensibili aziendali, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di Reato;
- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- obbligo da parte delle funzioni interne dell'Ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia su base occasionale per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i Sottoposti senza seguire linee gerarchiche);
- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;

- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione dei Sottoposti;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello 231;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello 231, in relazione a nuove ipotesi di Reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal C.d.A. della Società all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto. In particolare la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza collegiale.

È responsabilità del C.d.A., dell'Amministratore Delegato/CEO, del COO, delle unità organizzative della Società procedere all'attuazione del Modello 231.

#### **4. Il Sistema Organizzativo**

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il C.d.A., l'Amministratore Delegato/CEO, il Comitato Consultivo, il COO e il Collegio Sindacale, le altre eventuali funzioni di controllo interno, i Responsabili di Area, Settore ed i Sottoposti e rappresentano una necessità imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

È espressa volontà della Società che i protocolli previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno, consentendo un maggiore presidio dei rischi ed una efficiente gestione delle risorse impiegate.

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria corporate governance, limitando, anche, il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti economici o reputazionali.

La finalità del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) è comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali declinati nelle linee di condotta cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società grazie a un'azione di monitoraggio sui processi e sulle attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

#### 4.1 Il sistema di gestione aziendale

La Società ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge e di settore.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- Lo Statuto - costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario: definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali.
- Il patto parasociale tra Regione Trentino Alto Adige/Südtirol, Province Autonome di Trento e Bolzano - costituisce il documento che, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, regola i contenuti e le modalità di esercizio da parte degli enti pubblici soci del controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, che si traduce in un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici sia sulle decisioni significative della Società ai sensi del D.Lgs. n. 175/16 e s.m., mediante un apposito Comitato di coordinamento.
- La documentazione organizzativa aziendale - descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative; i principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
  - Funzionigramma;
  - Regolamento interno;
  - Smart Working Policy;
  - Regolamento interno per il trattamento dei dati personali mediante strumenti elettronici e su supporti cartacei (c.d. Regolamento Privacy);
  - Privacy Policy;
  - Codice di Comportamento e Codice Disciplinare;
  - Delibere del Consiglio di Amministrazione in materia di deleghe all'Amministratore Delegato/CEO e al COO;
  - Procura speciale per l'attribuzione dei poteri al COO;
  - le schede poteri di firma relative ai singoli Responsabili di Area e di Settore;
  - Procedure aziendali;
  - Procedura in materia di Whistleblowing;
  - Manuale delle procedure per l'acquisto di prestazione di opere intellettuali forniture di servizi, servizi particolari e lavori (c.d. Manuale Acquisti);

- Sistema di prevenzione e gestione del rischio di utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo. Regolamento per la valutazione e gestione del rischio in Pensplan Centrum S.p.A;
- Regolamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza nonché dell'anagrafe della stazione appaltante;
- Manuale della conservazione documentale;
- Regolamento del Sistema Premiale;
- Politica retributiva.

#### **4.2 Le aree/attività a rischio (ex art. 6 comma 2 lettera a)**

La mappatura delle attività aziendali a rischio Reato ex D.Lgs. 231/2001 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei Reati, nel rispetto delle linee di condotta di cui la Società si è dotata.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di Reati sono state approfondite, da parte dei Responsabili delle unità organizzative coinvolte:

- le possibili fattispecie di commissione dei Reati individuati nello svolgimento delle Attività sensibili;
- l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici;
- la normativa di riferimento, esterna e interna;
- le modalità operative in vigore;
- la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento.

Le risultanze dell'analisi, riassunte nel documento Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001, sono state a suo tempo validate dalla Direzione Generale e sottoposte all'attenzione del C.d.A. della Società in occasione della prima approvazione del Modello.

La Società procede, come sopra sintetizzato, in via sistematica a effettuare nuove analisi delle attività sensibili alla commissione dei Reati presupposto previsti dalla normativa di riferimento e all'aggiornamento del Modello organizzativo di gestione e di controllo a seguito di mutamenti nell'assetto organizzativo dell'azienda o di modifiche normative che introducano nuove fattispecie di Reato. I risultati emersi dall'intervento di adeguamento sono sintetizzati nel documento Data Base di Risk Assessment (Allegato 5).

Tale documentazione ha costituito punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza deve, con cadenza periodica, sottoporre all'attenzione del C.d.A. della Società eventuali richieste di integrazione e/o di aggiornamento.

#### **4.3 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b)**

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal C.d.A. e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato espressamente individuato per ogni Attività sensibile il riferimento al corpo normativo aziendale, o le prassi in vigore, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

In particolare le attività e le decisioni aziendali sono sottoposte a una serie di controlli, di natura contabile da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, in base alla normativa vigente.

#### **4.4 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie (ex art. 6 comma 2 lettera c)**

La Società ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie mediante:

- contratto con il quale Pensplan Centrum, ad esito della procedura di affidamento diretto in house providing ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 175/2016 e s.m.i. e degli artt. 5 e 192 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i., avviata nel 2019, ha affidato a Euregio PLUS SGR S.p.A. il servizio di gestione di portafogli ex art. 1, comma 5-quinquies TUF. La sottoscrizione del relativo contratto è intervenuta in data 30 giugno 2020, con contestuale risoluzione consensuale del contratto per i servizi e le attività di risk management, analisi finanziaria e consulenza in materia di investimenti, con efficacia a partire dal 1 luglio 2020. Con il contratto in essere per il servizio di gestione di portafogli, oltre alla gestione del patrimonio, sono previsti i seguenti servizi aggiuntivi: l'istituzione di un Comitato trimestrale per aggiornamento mercati ed andamento portafogli, partecipato dal Gestore, accompagnato dalla funzione Risk Management e Analisi finanziaria; (ii) la presenza di figure senior alle sedute Consiglio di Amministrazione della Società; (iii) reportistica mensile di Risk management con Performance attribution, Stress Tests, Controllo limiti sull'intero portafoglio di Pensplan Centrum, comprensivo anche degli investimenti effettuati direttamente dalla Società; (iv) possibilità di accesso da remoto all'applicativo "StatPro" per monitorare in tempo reale la composizione di portafoglio ed il suo andamento.
- l'approvazione di un sistema di deleghe dei poteri conferiti da parte del C.d.A. in favore dell'Amministratore Delegato/CEO;
- le attività di verifica del rispetto delle deleghe descritte nelle procedure aziendali e comunque presenti nell'ambito dei presidi organizzativi predisposti per il coordinamento dell'esercizio delle attribuzioni delegate ai vari soggetti;
- l'approvazione del Manuale delle procedure per l'acquisto di prestazione di opere intellettuali forniture di servizi, servizi particolari e lavori (c.d. Manuale Acquisti) nell'ambito del quale sono definiti, per l'acquisto dei beni e dei servizi, le procedure d'acquisto che occorre adottare nell'ambito della Società e i soggetti legittimati a proporre e poi ad autorizzare le richieste di acquisti di beni e servizi, conformemente a quanto previsto dalla Legge Provinciale di Trento del 19 Luglio 1990 n. 23 e dal Codice dei Contratti Pubblici<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Per effetto dell'entrata in vigore il 1° aprile 2023 del nuovo Codice Appalti (D.Lgs. n. 36/2023), il Manuale Acquisti della Società verrà prossimamente sottoposto ad aggiornamento e revisione da parte delle competenti Unità Organizzative della Società.

## 5. L'Organismo di Vigilanza

In data 31 maggio 2010 ed in attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il C.d.A. della Società ha disposto la costituzione in via preventiva dell'Organismo di Vigilanza, attribuendo ad esso la responsabilità di supportare le risorse interne della Società nella predisposizione del Modello 231 e poi, una volta predisposto, di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 in corso di definizione e per individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è collegiale e composto da risorse interne o esterne alla Società dotate di idonei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono coincidere con i componenti del Collegio Sindacale.

Da ultimo, in data 31 maggio 2021 il C.d.A. ha deliberato la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza collegiale, consegnando loro il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e la lettera di nomina. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina, con riferimento al predetto organismo, le seguenti attività: (i) la composizione e le cause di sostituzione, sospensione e decadenza; (ii) i compiti e i poteri; (iii) il funzionamento del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al C.d.A., all'Amministratore Delegato e al COO circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- coordinarsi periodicamente con il Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza al fine di delineare congiuntamente le attività da porre in essere per attuare il Modello 231;
- definire e comunicare a tutte le strutture aziendali le modalità con cui effettuare eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti o in violazione del Modello 231;
- accertare e segnalare al C.d.A., per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al C.d.A. l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei Sottoposti a seguito di violazioni del Modello 231;
- curare l'aggiornamento del Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche ai processi aziendali.

Tali attività sono svolte sulla base dei flussi informativi cui hanno accesso i membri dell'Organismo di Vigilanza, anche in virtù delle funzioni ricoperte, e sono altresì supportati dalle ulteriori informazioni fornite da parte dell'Amministratore Delegato/CEO, del COO e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in base a quanto previsto nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (Allegato 6), a cui si rinvia.

La Società stanZIA un budget di spesa per le attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, in base a quanto precede, si può avvalere, previa richiesta al C.d.A., di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

### **5.1 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- può richiedere ai Sottoposti e ai collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente gli eventuali flussi informativi definiti, le eventuali comunicazioni da parte dei Sottoposti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per Reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

## **6. Il Modello 231 ed il Codice di Comportamento**

Come disposto dalle Linee guida emanate da associazioni di categoria, l'adozione di un Codice di Comportamento rilevante ai fini della prevenzione dei Reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice di Comportamento è uno strumento adottato in via autonoma dalla Società come enunciazione dei principi di "deontologia professionale" che la Società stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nei successivi paragrafi del presente Capitolo sono sintetizzati i contenuti del Codice di Comportamento adottato, fermo restando che per i relativi completi principi si rimanda al documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello 231.

### **6.1 Finalità, destinatari e struttura del Codice di Comportamento**

Il Codice di Comportamento di Pensplan Centrum enuncia i principi etici generali e le regole di condotta cui la Società riconosce valore etico positivo a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

I Destinatari del Codice di Comportamento sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/CEO e il COO;
- il Collegio Sindacale;
- i Dirigenti e i Quadri, il personale impiegatizio, i lavoratori parasubordinati ed autonomi e gli altri soggetti chiamati in ogni forma a partecipare alla realizzazione degli obiettivi della Società;
- i soggetti esterni che nei confronti della Società intendono far valere proprie aspettative, far giungere propri punti di vista, contribuire alla migliore funzionalità.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di comportamento, che ne è parte.

Il Codice di Comportamento è composto da 5 capitoli:

- Capitolo 1, Parte Generale: è descritta la Società, le attività principali svolte e sono elencati e descritti i principi e i valori fondamentali. La Società, ha infatti avvertito l'esigenza di addivenire ad una esaustiva e chiara formalizzazione dei principi e dei valori a cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto;
- Capitolo 2. Rapporti con i Soggetti Esterni: sono individuati i principi di condotta e le regole di comportamento specifici da attuare nei rapporti con soggetti esterni alla società (es. Regione Trentino - Alto Adige/Südtirol e altri soci pubblici, soggetti partecipati, fornitori, consulenti, collaboratori, Fondi pensione, aderenti, utenti, altri interlocutori e relazione con i mezzi di informazione, social media policy, pubbliche autorità);
- Capitolo 3. Rapporti con i dipendenti e con i componenti degli Organi Sociali: sono elencate le regole di comportamento nei rapporti interni (relazioni con gli azionisti, con gli organi sociali, dipendenti e collaboratori) smart working policy, disciplina del pantouflage;
- Capitolo 4. Gestione aziendale interna: sono descritte le azioni previste dalla Società per garantire l'osservanza del Codice di Comportamento anche con riferimento a particolari interlocutori aziendali (con riferimento specifico a: soggetti apicali/di controllo, contabilità, gestione della fiscalità, riservatezza e tutela della privacy);
- Capitolo 5. Attuazione del Codice di Comportamento: sono descritti gli strumenti che permettono l'attuazione del Codice, ovvero: il sistema dei controlli interni, le modalità di attuazione, le segnalazioni, la vigilanza e le eventuali sanzioni da applicare in caso di violazioni.

## **7. Il sistema disciplinare (ex art. 6 comma 2 lettera e)**

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello 231. Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2 lett. e del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei soggetti Sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente dal CCNL applicato.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di soggetti sottoposti a direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### **7.1 Personale impiegatizio**

Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

In particolare le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dal CCNL.

### **7.2 Quadri e Dirigenti**

La Società provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 medesimo, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti della Società.

### **7.3 Lavoratori parasubordinati e autonomi**

Per i collaboratori autonomi e parasubordinati la Società adotta, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti della Società.

## **8. Formazione, diffusione, riesame e aggiornamento del Modello 231**

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il Modello 231 viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei suoi compiti si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento dell'Amministratore Delegato/CEO e del COO.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al C.d.A. sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231, come meglio descritto nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza *sub* Allegato 6 cui si rinvia.

Gli aggiornamenti del Modello 231 sono realizzati nel caso in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 nuovi Reati di rilievo per le attività della Società;
- la Società svolga nuove attività sensibili o attui significative modifiche organizzative;
- vi siano evidenze di carenze nel Modello 231 che necessitano un tempestivo adeguamento.

## 9. Allegati

- **9.1 Allegato 1: Elenco della fattispecie di reato presenti nel catalogo del D.Lgs. 231/2001**
- **9.2 Allegato 2: Metodologia di valutazione del rischio**
- **9.3 Allegato 3: Elenco delle aree/attività a rischio in relazione alle famiglie dei reati reputati astrattamente ipotizzabili**
- **9.4 Allegato 4: Linee di condotta e principi generali in relazione a tutte le famiglie dei reati reputati astrattamente ipotizzabili**
- **9.5 Allegato 5: Database di risk assessment con la mappatura di tutti i rischi reato, le modalità attuative di commissione dei reati, la descrizione analitica delle attività/aree a rischio e dei presidi di controllo interno, unitamente alla valutazione del rischio inerente, del sistema dei controlli e del rischio residuo**
- **9.6 Allegato 6: Statuto dell'Organismo di Vigilanza**