

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 1 di 34
--	--	--

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.

N. 231/2001 ADOTTATO DA

Clariss Rent s.p.a.

(in seguito, per brevità, “Ente” o “La Società”)

PARTE GENERALE

Revisioni		
Versione	Descrizione	Data approvazione
1	Revisione generale (adeguamento Modello a quello del Gruppo Cassa Centrale Banca)	19/11/2019
2	Aggiornamento con nuovi reati di cui alla circolare di Capogruppo del 3 luglio 2020.	27/10/2023
3	Aggiornamento normativo ed organizzativo	18/04/2025
4	Eliminato il riferimento alla casella di posta odv@clarissrent.it per le segnalazioni a rilevanza 231.	26/06/2025



Sommario

PREMESSA	4
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	10
1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001	10
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente	11
1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	13
2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
1.2 Adozione	15
1.3 Criteri	15
1.4 Obiettivi	16
1.2 Caratteristiche	17
1.2 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo	18
2.6 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del "Modello"	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	20
3.2 Funzioni e poteri	21
3.3 Reporting nei confronti degli organi societari	23
3.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	23
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	27
4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	27
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	28
5. SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO E FORMAZIONE 231	30
5.1 Sistema di controllo	30

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 3 di 34
--	--	--

5.2 Formazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti..... 30

6. SISTEMA DISCIPLINARE..... 32

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 4 di 34
--	--	--

PREMESSA

CLARIS RENT S.P.A., ha sede in Padova via G. A. Longhin 21, ed è interamente detenuta da Claris Leasing s.p.a. che a sua volta appartiene al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

CLARIS RENT S.P.A. è soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a., capitale sociale di Euro 40.000.000,00 (quarantamiloni/00) i.v., partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca - P.IVA 02529020220, codice fiscale e numero di iscrizione del Registro delle Imprese di Treviso 03598000267, numero R.E.A. 283753, iscritta al n. 16 dell'Albo degli Intermediari Finanziari tenuto dalla Banca d'Italia ex art. 106 D.lgs. 385/93 – cod. n. 32534, e ha per oggetto l'attività di noleggio o locazione operativa di beni mobili anche iscritti in pubblici registri.

Come previsto dall'art. 2 dello statuto la società "ha per oggetto l'attività di noleggio o locazione operativa di beni mobili anche iscritti in Pubblici Registri. In particolare, l'attività di noleggio della Società ha ad oggetto: veicoli senza conducente, imbarcazioni in genere, apparecchiature in genere, e qualsivoglia bene mobile, mezzo e strumento.

Le prestazioni di servizi connessi alle attività di locazione operativa o noleggio potranno essere effettuate sia in proprio che a mezzo terzi.

La Società, al fine del conseguimento dello scopo sociale, potrà porre in essere tutte quelle operazioni di acquisto di beni e servizi correlati al funzionamento e all'esercizio del bene locato che formeranno l'offerta alla clientela. La Società potrà, altresì, compiere: (i) la locazione, la sub-locazione e la concessione a qualsiasi titolo (ivi compreso l'uso e l'usufrutto) di veicoli senza conducente (ivi compresi, biciclette, biciclette elettriche, ciclomotori, motoveicoli, motocarri, autoveicoli, autocarri di ogni tipo e specie compresi autobus), macchinari ed apparecchiature a medio e lungo termine; (ii) l'acquisto e la vendita di veicoli, macchinari ed apparecchiature, nonché dei relativi accessori e ricambi; (iii) la manutenzione e riparazione di veicoli, macchinari ed apparecchiature sia direttamente che a mezzo terzi; e (iv) la prestazione di servizi simili, complementari, accessori o comunque connessi o relativi alle attività di cui sopra, ivi inclusi tra gli altri:

- a) la stipula di polizze presso compagnie assicurative per la copertura assicurativa dei beni concessi in locazione o dati a noleggio;
- b) la messa a disposizione di beni in sostituzione di quelli guasti;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 5 di 34
--	--	--

- c) l'assunzione di appalti e convenzioni per il servizio di soccorso stradale in proprio e per conto terzi;
- d) la fornitura di servizi di gestione del carburante attraverso un sistema di carta di addebito;
- e) lo svolgimento di attività di promozione per la conclusione di contratti di servizi a favore di terze parti con espressa esclusione di qualsiasi attività di promozione e/o intermediazione finanziaria;
- f) la gestione sinistri.

La Società, con espressa esclusione di qualsiasi attività di intermediazione finanziaria, potrà anche: (i) intermediare contratti di locazione operativa o noleggio per conto di altri soggetti; e (ii) assumere, in Italia e all'estero, la qualità di rappresentante o concessionaria delle case produttrici dei beni mobili di cui sopra, oltre che delle loro parti, ricambi o accessori.

La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.

La Società è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo emana nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ovvero per l'esecuzione delle istruzioni impartite dall'Autorità competente nell'interesse della stabilità del Gruppo.

Gli amministratori della società forniscono alla Capogruppo ogni dato ed informazione da essa richiesto ai fini dell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

Tutte le attività predette dovranno essere svolte dalla Società in conformità alle disposizioni di legge, a favore di soggetti privati e/o pubblici di qualsiasi genere e/o natura, nei limiti e nel rispetto della vigente normativa in materia di attività esclusive e/o riservate a soggetti dotati di particolari requisiti e/o autorizzazioni.

La Società, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, potrà: (i) compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie (queste ultime non nei confronti del pubblico) che siano, volta per volta, necessarie o anche solo utili al fine di realizzare l'oggetto sociale, ivi compresi l'acquisto, la vendita e la permuta di beni mobili, anche registrati; (ii) concorrere, anche in Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI), ad appalti e gare in genere; (iii) assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente sia indirettamente, partecipazioni e interessenze in enti e società italiani ed esteri aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, nel rispetto delle applicabili disposizioni di legge in materia. Tutte tali attività devono svolgersi nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio nonché

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 6 di 34
--	--	--

nel rispetto della normativa in tema di attività riservate: (i) a iscritti a collegi, ordini o albi professionali; e (ii) ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e al D. Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993. In particolare, le attività di natura finanziaria devono essere svolte in conformità alle leggi vigenti in materia.

Come emerge dalla lettura dell'oggetto sociale sopra riportato, l'attività caratteristica svolta dall'Ente vede questa offrire al mercato **un servizio di noleggio o locazione**.

Nello specifico l'ente si rivolge al mercato mettendo a disposizione un bene che verrà utilizzato dal consumatore per poi essere restituito al termine del noleggio o della locazione.

Nella quasi totalità dei casi tale attività è svolta all'interno del gruppo attraverso convenzioni specifiche con gli enti partecipanti.

Per assolvere a quanto sopra l'Ente si è dotato di una organizzazione di stampo tradizionale i cui organi sociali, ai sensi dello statuto, sono:

- L'Assemblea Sociale - art. 12 Statuto;
- Il Consiglio di amministrazione – art. 15 Statuto;
- Il Collegio Sindacale – art. 21 Statuto;
- Società di revisione – art. 23 Statuto.

Il CDA ha nominato al proprio interno un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato nel solco dei poteri conferiti dallo Statuto.

Con particolare riferimento alla materia 231, la Società, all'atto dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha nominato un Referente Interno per la materia 231 a cui è affidato il compito di fungere da raccordo fra l'OdV e la Società.

In ambito tutela della salute e sicurezza sul lavoro il CDA non ha conferito né deleghe gestorie né deleghe funzionali.

Il bilancio redatto dall'Ente è sottoposto sia al controllo del Collegio Sindacale sia a quello della società di revisione, appositamente incaricata, ed è soggetto alla disciplina delle linee guida stabilite dal gruppo.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 7 di 34
--	--	--

Tra il socio Claris Leasing detentore dell'intero capitale sociale e Claris Rent - società sottoposta alla direzione e coordinamento di Cassa Centrale Banche – Credito Cooperativo Italiana s.p.a. - è stato sottoscritto un contratto di outsourcing meglio descritto nella parte speciale per l'esecuzione di determinati servizi.

Per l'esame nel dettaglio dell'attività svolta da Claris Rent, della sua organizzazione e delle relative modalità operative, **si rimanda espressamente alla descrizione dell'attività contenuta nella premessa alla parte speciale del Modello, dedicata alla mappatura del rischio 231 ed all'individuazione del sistema di controllo del rischio.**

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 8 di 34
--	--	--

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come "Modello" o MOGC) adottato da **Claris Rent s.p.a.** (*qui nel prosieguo anche definito come "l'Ente" o "la Società"*) e qui presentato è composto da:

- Parte Generale, dove viene descritta l'attività dell'Ente e vengono indicati i principi generali e le linee guida da adottare;
- Parte Speciale, dove viene mappato il rischio di reato e vengono indicati i protocolli operativi;
- Flussi informativi, dove vengono indicati i flussi informativi che devono essere indirizzati all'Organismo di Vigilanza;
- Codice Etico e Sistema disciplinare;
- Procedura Whistleblowing;
- Elenco reati.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del presente MOGC tutti i documenti adottati dalla Società e di volta in volta richiamati direttamente o indirettamente all'interno delle singole aree di interesse 231.

Come in più parti richiamato il presente MOGC, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300", ha come punti di riferimento:

- ✓ Le "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" redatte da Banca di Italia
- ✓ il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A.;
- ✓ la Circolare GdF n. 83607/2012 - Vol. III;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria;
- ✓ i documenti CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);
- ✓ gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 9 di 34
--	--	--

- ✓ i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento *CoSO Report I*;
- ✓ Ambientale certificato secondo la norma ISO 45001:2018;
- ✓ il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del *D.lgs. n. 81/2008* e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL;
- ✓ il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)";
- ✓ Il sistema degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione di cui al combinato disposto della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013;
- ✓ Il regolamento europeo in materia di privacy e le normative interne di recepimento ed attuazione dello stesso.
- ✓ Le Linee Guida del Gruppo in materia 231/01.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 10 di 34
--	--	---

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

A prescindere dalla sua qualificazione la responsabilità dell'ente (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) potrebbe sorgere qualora il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio della società** medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse del soggetto agente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, la cui entità si determina secondo il sistema delle quote ed in base ai criteri di cui all'art. 11 del D.lgs. 231/2001. Nei casi previsti dalla legge – e secondo quanto dispone l'art. 13 del D.lgs. 231/2001 –, è prevista anche l'applicazione di sanzioni ulteriori, di tipo interdittivo ed anche su base cautelare, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È inoltre prevista la possibilità di disporre la confisca del prezzo e del profitto del reato, anche per equivalente.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico degli enti possa sorgere quando i reati vengono commessi da:

- a) **soggetti in posizione c.d. "apicale"**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- b) **soggetti in posizione c.d. "subordinata"**, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni o, comunque, non legati da un vincolo di subordinazione nei confronti della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 11 di 34
--	--	---

Il Decreto prevede l'insorgere della responsabilità della persona giuridica solo nell'ipotesi in cui venga commesso uno dei cd. "reati presupposto", e cioè alcune specifiche tipologie di reati ai quali si applica la disciplina in esame (per una più ampia trattazione di tali reati si rinvia al documento Elenco Reati).

Alcuni dei reati ivi richiamati (Delitti di criminalità organizzata; Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, Delitti contro la personalità individuale, Abusi di mercato), in considerazione dell'attività svolta dal **Claris Rent s.p.a.** non sono considerati rilevanti, in quanto non si ritiene sussistente un concreto rischio di commissione.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente

Il Decreto promuove tra le società l'elaborazione di "**Modelli di organizzazione, gestione e controllo**", redatti e adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali "Modelli" anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati, efficaci e concretamente attuati, costituisce una causa di esonero dalla responsabilità.

In particolare, l'*art. 6 del Decreto* relativo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

- a) l'Organismo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli" e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società 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;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 12 di 34
--	--	---

- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6 del Decreto prevede inoltre che i "Modelli" devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

I modelli, inoltre, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 7 del Decreto prevede poi, relativamente al caso del reato commesso da soggetti non apicali, che l'Associazione non risponde dell'illecito derivante da reato se la commissione di quest'ultimo è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 13 di 34
--	--	---

Il comma 2 del medesimo articolo 7 contiene, tuttavia, una presunzione di legge e stabilisce che è esclusa l'inosservanza predetta se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, al contrario di quanto visto per i soggetti apicali, per l'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti vi è un'inversione dell'onere della prova, per cui l'esistenza e l'effettiva attuazione del Modello esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Sarà, perciò, compito del Pubblico Ministero dimostrare la "colpa organizzativa" dell'ente, la quale costituisce uno dei presupposti per la responsabilità nel caso di reati commessi dai sottoposti.

Peraltro, il medesimo art. 7 delinea i requisiti che devono sussistere perché si possa parlare di efficace attuazione del modello:

- a) verifica periodica del modello ed eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente "Modello" si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

Nel documento Parte Generale è possibile osservare una sommaria ricognizione dell'Ente, in termini di attività svolta e procedure adottate, assieme ai principi generali e alle linee guida da adottare nell'applicazione del presente Modello.

La parte generale contiene anche il sistema disciplinare.

Nel documento Parte Speciale è possibile individuare il rischio reato con le procedure specifiche poste a corredo della prevenzione dello stesso.

Nel documento Flussi Informativi vengono individuate tutte le informazioni che devono essere rivolte all'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono parte integrante del modello anche il Codice Etico di cui si è dotata Claris Rent ed elaborato a livello di Gruppo ed il Regolamento Whistleblowing in cui vengono

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 14 di 34
--	--	---

indicate le modalità di segnalazione di fatti illeciti riguardanti l'Ente, ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 ed i casi in cui la segnalazione deve essere inoltrata all'OdV.

Il presente MOGC si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall'*art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 231/2001*, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 15 di 34
--	--	---

2 **ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

1.2 Adozione

Claris Rent s.p.a. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti / collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente "MOGC". Ciò anche al fine di garantire la massima affidabilità e trasparenza nelle relazioni con l'ente pubblico.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto la Società nell'adottare il "MOGC", ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del "Modello".

Con specifico riferimento alla procedura per l'adozione del "Modello", si precisa quanto segue:

- l'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti è di competenza del CdA della Società;
- il compito di segnalare la necessità di aggiornare il Modello spetta all'Organismo di Vigilanza della Società, sia con riferimento alle modifiche normative, sia con riferimento alle modifiche organizzative interne;
- ciò non esclude in ogni caso la possibilità che il CDA si attivi autonomamente per l'aggiornamento del Modello 231, sottoponendo poi all'OdV il lavoro svolto.

1.3 Criteri

L'attuazione del "MOGC" è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del "Modello";

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 16 di 34
--	--	---

- applicazione del “Modello” e controlli sulla sua attuazione: la prima fase attuativa ed applicativa del modello è affidata all'amministratore delegato della società, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza. Infatti, al fine di assicurare l'effettiva attuazione del modello ed il suo costante aggiornamento è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del “Modello” stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica dell'efficacia del “Modello”: è affidato all'Organismo di Vigilanza dell'Ente il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, le attività di controllo sull'applicazione del “Modello” stesso per assicurare al “Modello” medesimo una corretta attuazione.

1.4 Obiettivi

Clarìs Rent s.p.a. attraverso l'adozione del presente MOGC (che consiste negli specifici protocolli e procedure adottate dagli Organi di *Governance* e dalle singole *Unità Operative* e non resi pubblici per motivi di riservatezza) intende perseguire l'obiettivo fondamentale di concepire, elaborare, dare attuazione, nonché implementare principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

- la mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assessment*), al fine di identificare le aree a rischio e la tipologia dei rischi caratterizzanti ciascuna area operativa;
- una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali, oltre che una costante messa in atto di azioni di sensibilizzazione per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, realizzate direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;
- la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del “Modello” nonché sulla sua osservanza;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 17 di 34
--	--	---

- l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione rilevante e del *Reporting* prodotto dalle singole funzioni / unità organizzative, attestante le attività di monitoraggio effettuate dai responsabili di funzione / delle singole unità operative oltre che le eventuali attività a rischio identificate;
- la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, con conseguente tempestivo intervento con azioni correttive e/o preventive ove necessario, in modo da permettere così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

1.2 Caratteristiche

Il D.lgs. n. 231/2001 (art. 6), prevede che il Modello abbia delle caratteristiche tali da garantire, da un lato, la possibilità per la società di avvalersi della clausola di esonero dalla responsabilità di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e, dall'altro, da costituire dei punti di riferimento in grado di guidare l'imprescindibile lavoro di aggiornamento ed implementazione del Modello stesso.

A tal fine l'Organo di Governance dovrà:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno con il compito di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché di curarne l'eventuale aggiornamento;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 18 di 34
--	--	---

- svolgere attività di auditing sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio da utilizzare in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello.

Il "Modello" previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001*.

1.2 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il "Modello" si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente, soprattutto nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da **Claris Rent s.p.a.** in quanto (anche nel caso in cui l'ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui l'ente intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a **Claris Rent s.p.a.**, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del "Modello", oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Aree a Rischio della Società;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del "Modello";
- la verifica, la documentazione e la tracciabilità delle operazioni a rischio;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 19 di 34
--	--	---

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del “Modello” con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2.6 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del “Modello”

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si renda necessario applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione prima della loro adozione e applicazione.

In particolare, il Modello deve essere aggiornato, su proposta, o, comunque, previo parere, dell'Organismo di Vigilanza in tutti i casi in cui vi siano modifiche del quadro normativo, nonché delle procedure, dell'organizzazione, delle attività o dei comportamenti della società che ne rendano indispensabile o opportuno l'adeguamento ai fini di prevenzione dei reati.

Il Modello deve essere aggiornato in tutti gli altri casi in cui si renda opportuna, necessaria o utile la modifica dello stesso sulla base delle indicazioni o segnalazioni pervenute all'Odv.

È compito dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente “MOGC”.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 20 di 34
--	--	---

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall' *art. 6, comma 1, lettera b)* del Decreto l'ente ha istituito al proprio interno un organismo dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "MOGC", nonché di curarne l'aggiornamento.

In relazione alle caratteristiche dell'attività svolta dall'Ente ed ai conseguenti rischi 231, nonché in ossequio alle indicazioni sul punto di Capogruppo, nonché, infine, in conformità a quanto disposto dalla Circolare Banca di Italia n. 285/2013 e ss. m., si è ritenuto di individuare quale soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente "Modello") le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV), il **Collegio Sindacale della Società**.

Tale scelta, in coerenza con le Linee Guida 231 di Gruppo, è stata determinata dal fatto che la suddetta composizione è stata riconosciuta come la più adeguata al ruolo di OdV, in considerazione della natura giuridica dell'ente, delle sue dimensioni, dei rischi individuati, nonché dei protocolli in essere per azzerarli o comunque ridurli.

Ciò avendo in mente i principi di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, effettività e continuità di azione, che devono caratterizzare l'agire dell'OdV.

Resta in ogni caso inteso che, nello svolgimento della propria attività, l'OdV avrà la possibilità di servirsi di consulenti esterni.

A tal fine all'OdV è attribuito un budget di spesa annuo, da utilizzare in totale autonomia e senza necessità di previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dalla legge e dal presente modello, ivi compresa la possibilità di avvalersi di consulenti esterni.

Per lo svolgimento della propria attività, l'OdV, una volta nominato, potrà dotarsi di apposito regolamento interno, per disciplinare, fra gli altri aspetti, le modalità di convocazione, la procedura per la gestione delle segnalazioni, le modalità di verbalizzazione degli incontri.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 21 di 34
--	--	---

3.2 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di **Clariss Rent s.p.a.** ha il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV) dell'Ente il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla Società, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale («controllo delle procedure»);
- suggerire e proporre l'attivazione di procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria per il funzionamento del "Modello" stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'OdV devono



essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di commissione di illeciti;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del "Modello" per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- convocare gli organi di controllo contabile, ove presenti, per sottoporre agli stessi quesiti relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

In riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l'operatività dell'OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del sistema di gestione, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente "Modello", nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 23 di 34
--	--	---

L'OdV avrà, inoltre, diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti relative alle Aree a rischio, nonché ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

L'OdV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse della Società.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione della Società.

3.3 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all'Organismo di Vigilanza (OdV) dell'Ente una linea di *reporting* verso il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV di **Clariss Rent s.p.a.** periodicamente trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del "Modello" e sull'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute alla società di revisione.

Più precisamente, nell'ambito del reporting periodico, l'OdV predispone:

- **con cadenza annuale** un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema di gestione integrato;
- **con periodicità variabile** e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.

In ogni caso, l'OdV dell'Ente potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Delegato per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

3.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 24 di 34
--	--	---

In conformità alle disposizioni contenute negli *artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001*, l'OdV è dotato di:

- Indipendenza ed autonomia: deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice aziendale. In capo all'OdV non devono, inoltre, essere attribuiti compiti operativi che, per loro natura, ne mettano a repentaglio l'obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in situazioni che ne possano minare l'autonomia rispetto alla Società.
 - Professionalità: i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal *D.lgs. n. 231/2001*, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
 - Effettività e continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine. L'attività dell'OdV deve, pertanto, essere organizzata in base ad un piano d'azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente, compatibilmente con l'attività aziendale.
 - Onorabilità: intesa come integrità ed autorevolezza professionale e morale.
 - Cause di ineleggibilità o revoca: Costituisce causa di *ineleggibilità* all'OdV e di *incompatibilità* alla permanenza nella carica:
 - a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, in Italia o all'estero, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possano incidere sull'onorabilità professionale richiesta per assolvere all'incarico;
 - b) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
- Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:
- c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
 - d) siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 25 di 34
--	--	---

- e) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- f) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- g) abbiano rapporti commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- h) coloro che si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
- i) coloro che abbiano rapporti di natura patrimoniale e/o professionale con la Società che possono comprometterne l'indipendenza;
- j) coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- k) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (disposizioni contro la mafia) e successive modifiche.

Nell'ipotesi in cui anche uno solo dei predetti motivi di ineleggibilità dovesse insorgere a carico del membro dell'Organismo di Vigilanza, anche successivamente alla sua nomina, l'Amministratore Delegato provvede senza indugio a dichiararne la decadenza.

- Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva: l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".

Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale dell'ente.

L'OdV ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 26 di 34
--	--	---

La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 27 di 34
--	--	---

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV dell'Ente notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente nella misura in cui esse possano esporre lo stesso al rischio di commissione di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

L'Ente si impegna a definire, in attuazione al "Modello" (con specifico riferimento al documento Parte Speciale e al documento Flussi Informativi), un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività dell'Ente o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sulle Aree a rischio individuate e sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- esiti delle attività di *reporting* interne all'organizzazione;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 28 di 34
--	--	---

di ignoti, per reati commessi da esponenti o terzi nell'interesse o a vantaggio della Società;

- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

In ossequio a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, la Società si è dotata di una piattaforma per le segnalazioni Whistleblowing e di una procedura che definisce le corrette modalità di gestione delle stesse.

La Società ha individuato un Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

Il dettaglio delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, così come le tutele garantite ai segnalanti, in ossequio al d.lgs. 24/2023, è contenuto del documento "REGOLAMENTO DI GRUPPO WHISTLEBLOWING".

Per quanto riguarda le segnalazioni tramite la piattaforma, la procedura di cui si è dotata la Società definisce i casi e le modalità in cui le stesse debbano essere inoltrate anche all'OdV, in quanto aventi un potenziale rilievo 231.

Al di fuori delle notizie trasmesse all'OdV a seguito dell'invio tramite la piattaforma Whistleblowing, è stata istituita una casella e-mail dell'OdV (odv@clarisrent.it) che verrà utilizzata per gli scambi informativi istituzionali fra l'OdV e la Società.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza dell'Ente le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 29 di 34
--	--	---

compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ogni caso, per un esame dettagliato dei flussi informativi per area di interesse 231, si rimanda al documento Parte Speciale e al documento Flussi Informativi.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 30 di 34
--	--	---

5. SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO E FORMAZIONE 231

5.1 Sistema di controllo

Il Sistema di controllo dell'Ente è attuato attraverso quanto indicato dal presente documento, dal documento di parte speciale, da quanto indicato nel Regolamento whistleblowing e da quanto indicato da ogni altro atto, documento o fonte normativa citato nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si ricorda inoltre il fatto che **Clariss Rent s.p.a.** ha istituito un Codice Etico che deve essere rispettato da chiunque entri in contatto con l'Ente.

Il sistema di controllo adottato e le regole di condotta imposte sono funzionali al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rispettare le leggi e i regolamenti;
- prevenire la commissione dei reati;
- mantenere l'efficacia e garantire l'efficienza delle attività operative dell'Ente;
- aumentare l'affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico / finanziario;
- salvaguardare il patrimonio aziendale.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure e protocolli viene affidato all'Organismo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

Le omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

5.2 Formazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti

Quale attività correlata all'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, nell'ottica di una sua concreta e piena attuazione, è prevista una specifica formazione in materia di D.lgs. 231/2001, indirizzata tanto agli apicali, quanto ai non apicali.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 31 di 34
--	--	---

La formazione avrà ad oggetto sia la materia della responsabilità amministrativa degli enti, da un punto di vista generale, sia il contenuto del Modello, con particolare riferimento alle procedure in esso previste per la prevenzione dei reati.

La formazione, prevista come obbligatoria, avrà contenuti differenziati a seconda della tipologia dei dipendenti cui è rivolta.

In ogni caso, i contenuti minimi delle sessioni formative avranno ad oggetto:

1. l'inquadramento normativo generale sulla materia della 231;
2. l'illustrazione delle principali novità normative che hanno portato all'aggiornamento del Modello, nel caso di formazione successiva ad un aggiornamento del Modello;
3. l'illustrazione dei contenuti del Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai protocolli operativi.

Delle attività formative svolte si terrà apposita traccia scritta (ad esempio tramite un foglio presenze) che verrà poi messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 32 di 34
--	--	---

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso come – a puro titolo di esempio - le violazioni alla riservatezza delle segnalazioni così come la violazione dell'identità del segnalante (e la discriminazione dello stesso) o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della Società, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dall'Azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, dai sindaci ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

Si considerano violazioni importanti - e come tali saranno sanzionate - le violazioni delle misure di tutela delle segnalazioni e/o del segnalante così come le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non Dirigenti, in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari. In un punto a parte sono esaminate le sanzioni a carico dei Dirigenti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 33 di 34
--	--	---

- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio in accordo con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari:

Rimprovero verbale o scritto

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

Multa non superiore all'ammontare previsto dal CCNL Credito

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi più volte le disposizioni interne previste o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società nei confronti dei propri dipendenti;

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL Credito

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni della Società.

 CLARIS RENT	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale Pagina 34 di 34
--	--	---

Licenziamento per giusta causa

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

Misure nei confronti dell'Amministratore e degli Amministratori

Nel caso di illecito commesso da un singolo Amministratore, è prevista la possibilità di disporre la revoca per giusta causa con richiesta di risarcimento del danno.

La procedura per disporre la revoca degli amministratori e la richiesta di risarcimento del danno è definita dagli artt. 2393 – 2395 del Codice civile, oltre che dagli artt. 2408 e 2409 del Codice civile.

Misure nei confronti del singolo o del Collegio sindacale

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte del singolo Sindaco è prevista la possibilità di disporre la revoca dello stesso per giusta causa con richiesta di risarcimento del danno.

La procedura per disporre la revoca degli amministratori e la richiesta di risarcimento del danno è definita dagli artt. 2393 – 2395 del Codice civile, oltre che dall'art. 2407 del Codice civile.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e fornitori

Ogni grave comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei documenti contrattuali per i collaboratori esterni e comunque per i fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo.

Il Consiglio di Amministrazione