



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DI
SOURCESENSE S.P.A.**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 4 MARZO 2024

SOURCESENSE S.p.A.

Partita IVA, Codice Fiscale, Registro delle Imprese di Roma: 06404191006 - REA 967216

Capitale societario: Euro 879.651,10

Sede e sede principale delle attività: Via del Poggio Laurentino, 9 - 00144 Roma - Italy

Ufficio: Via Generale Gustavo Fara, 9 - 20124 Milano - Italy

Ufficio: 1 Canada Square, Canary Wharf - E14 5AA London - United Kingdom

Società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di Poste Italiane S.p.A.

GUIDA ALLA LETTURA

In linea con quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, Sourcesense S.p.A. si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quale insieme

strutturato e organico di principi guida, procedure operative e altri presidi specifici, volto, in linea con il **purpose** aziendale della Capogruppo, Poste Italiane S.p.A., a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a tutelare gli interessi degli **stakeholder** rilevanti per Sourcesense S.p.A.



Il documento, costituito da una Parte Generale e da 15 Parti Speciali, ciascuna delle quali relativa a una **classe di reato** rilevante per la Società e comprensiva di una serie di singole fattispecie dettagliate nell'**Allegato 1 "Catalogo Reati 231"**, è reso maggiormente fruibile anche grazie alla presenza di appositi

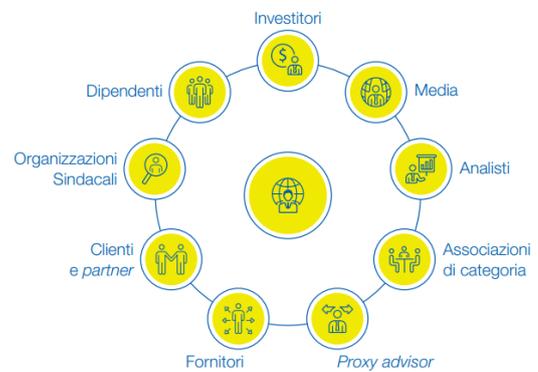
collegamenti

ipertestuali alle varie

sezioni del documento riportati all'interno dell'indice. Nella Parte Generale vengono descritti, declinandoli nella specifica realtà aziendale di Sourcesense S.p.A., i contenuti esplicitamente richiesti dal D. Lgs. 231/2001 (es. la norma, la *governance* della Società, l'Organismo di Vigilanza, le attività di formazione/informazione, il sistema sanzionatorio, etc.); nelle singole Parti Speciali vengono delineate le diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, nonché i

processi aziendali, le attività sensibili, le regole comportamentali e i principi di controllo specifici analizzati per singola classe di reato.

La correlazione tra le diverse attività sensibili e i principi di controllo specifici associati, tra le attività sensibili e le norme comportamentali, nonché quella esistente tra attività sensibili, classi di reato e relativi processi aziendali vengono poi evidenziate in apposite **matrici ("Matrice di correlazione tra attività sensibili e principi di controllo specifici"** , "**Matrice di correlazione tra**



Codice ID	Attività sensibile	Principi di controllo														
		CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	CC6	CC7	CC8	CC9	CC10	CC11	CC12	CC13	CC14	CC15
1	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
2	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
3	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
4	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
5	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
6	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
7	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
8	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															
9	Adempimento del dovere di correttezza e trasparenza nei rapporti con i clienti e fornitori															

attività sensibili e norme comportamentali" e "Attività sensibili e classi di reato per processo"), in modo da facilitare l'individuazione di tutti i principi specifici associati a una determinata attività collegata al processo di interesse.

Nel Modello 231 di Sourcesense S.p.A. assumono, inoltre, un rilievo significativo le tematiche della sostenibilità, in linea con l'attuale indirizzo strategico del Gruppo Poste Italiane, e in considerazione delle correlazioni e sinergie presenti tra le stesse e il Decreto 231. Il Modello 231 costituisce peraltro uno strumento che, attraverso l'individuazione di specifici presidi di controllo che permettono di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231, contribuisce altresì a supportare la Società nella realizzazione dei temi materiali definiti dalla stessa nell'ambito degli 8 Pilastri di Sostenibilità che concorrono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite¹.



Parte Speciale	Attività Sensibile	Norme Comportamentali	Classi di Reato
1. ATTIVITÀ SENSIBILI	1. ATTIVITÀ SENSIBILI	1. ATTIVITÀ SENSIBILI	1. ATTIVITÀ SENSIBILI
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	2. ATTIVITÀ SENSIBILI	2. ATTIVITÀ SENSIBILI	2. ATTIVITÀ SENSIBILI
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	3. ATTIVITÀ SENSIBILI	3. ATTIVITÀ SENSIBILI	3. ATTIVITÀ SENSIBILI
4. ATTIVITÀ SENSIBILI	4. ATTIVITÀ SENSIBILI	4. ATTIVITÀ SENSIBILI	4. ATTIVITÀ SENSIBILI
5. ATTIVITÀ SENSIBILI	5. ATTIVITÀ SENSIBILI	5. ATTIVITÀ SENSIBILI	5. ATTIVITÀ SENSIBILI
6. ATTIVITÀ SENSIBILI	6. ATTIVITÀ SENSIBILI	6. ATTIVITÀ SENSIBILI	6. ATTIVITÀ SENSIBILI
7. ATTIVITÀ SENSIBILI	7. ATTIVITÀ SENSIBILI	7. ATTIVITÀ SENSIBILI	7. ATTIVITÀ SENSIBILI
8. ATTIVITÀ SENSIBILI	8. ATTIVITÀ SENSIBILI	8. ATTIVITÀ SENSIBILI	8. ATTIVITÀ SENSIBILI

Pertanto, alla fine del documento è presente un'ulteriore matrice (**Allegato 2**) nella quale vengono evidenziati i Pilastri di Sostenibilità e i temi materiali associati a ciascuna Parte Speciale del Modello 231, con indicazione degli SDGs (*Sustainable Development Goals*) correlabili, nonché una **"Tabella di correlazione tra Pilastri di Sostenibilità, SDGs e classi di reato"** che consente, per ciascun Pilastro di Sostenibilità, di individuare le Parti Speciali del Modello associate.

¹ I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono stati definiti il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite attraverso l'adozione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Tali obiettivi, articolati in 169 "target" specifici da raggiungere entro il 2030, fanno riferimento a diversi domini dello sviluppo relativi a tematiche di ordine ambientale, sociale, economico ed istituzionale.

INDICE

GUIDA ALLA LETTURA.....	3
PARTE GENERALE.....	7
1 Il Decreto Legislativo 231/2001.....	9
1.1 <i>La Responsabilità amministrativa degli enti</i>	9
1.2 <i>I reati previsti dal Decreto 231</i>	10
1.3 <i>Le sanzioni previste dal Decreto 231</i>	12
1.4 <i>Condizione esimente della Responsabilità amministrativa</i>	15
1.5 <i>I reati commessi all'estero</i>	16
2 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.....	17
2.1 <i>Premessa</i>	17
2.2 <i>Il sistema di governo societario</i>	18
2.3 <i>Il SCIGR</i>	18
2.4 <i>Il Sistema Normativo Aziendale</i>	20
2.5 <i>Codice Etico e Politiche di Gruppo</i>	20
2.6 <i>Accentramento ed esternalizzazione delle attività</i>	21
3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sourcesense S.p.A.	23
3.1 <i>Finalità del Modello 231</i>	23
3.2 <i>Destinatari</i>	25
3.3 <i>Struttura del Modello</i>	26
3.4 <i>Presupposti del Modello</i>	27
3.5 <i>Elementi fondamentali del Modello</i>	28
3.6 <i>Individuazione delle attività sensibili</i>	29
3.7 <i>Principi di controllo</i>	29
4 Organismo di Vigilanza.....	33
4.1 <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	33
4.2 <i>Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	34
4.3 <i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	34
4.4 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari</i>	35
4.5 <i>Reporting nei confronti dell'OdV della Capogruppo</i>	36
4.6 <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	36
5 Segnalazione delle violazioni (<i>Whistleblowing</i>).....	38
6 Sistema sanzionatorio.....	41
6.1 <i>Premessa</i>	41

6.2	<i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	42
6.3	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	44
6.4	<i>Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci</i>	45
6.5	<i>Misure nei confronti dei membri dell'OdV</i>	45
6.6	<i>Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, partner e consulenti</i>	45
7	Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello	46
8	Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane e coordinamento tra gli OdV del Gruppo	48
9	Aggiornamento del Modello	49
ALLEGATO 1	51
ALLEGATO 2	67

PARTE GENERALE

1 Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti

In data 8 giugno 2001, è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito denominato anche il “Decreto 231”), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Il Decreto 231 ha introdotto nell’ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli *“enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche solo *“enti”*).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all’ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

- l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- l’ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all’esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati e illeciti amministrativi elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità dell’ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto 231

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 “*Catalogo Reati 231*” del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **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** (Art. 24, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato da ultimo dalla L. n. 133/2019]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, Decreto 231) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. **Abusi di mercato** (Art. 25-sexies, Decreto 231 [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e Art. 187-quinquies TUF [articolo inserito dalla L. n. 62/2005 e modificato dal D.Lgs. n. 107/2018])

12. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014. Il D.Lgs. 195/2021 apporta alcune modifiche alle norme del c.p. interessate dalla presente famiglia di reato]
14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023]
18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023]
19. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
22. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
23. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
25. **Reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva** (Art. 12, L. n. 9/2013)
26. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006).

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231

La responsabilità dell'ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato o separatamente rispetto ad esso, e che può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss., Decreto 231), come di seguito specificato.

a) La sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione².

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive³:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

² Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

³ Le sanzioni interdittive, ai sensi dell'art. 13, comma 2 del Decreto 231, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tuttavia:

i) nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2 dell'art. 24-ter, nel comma 1 dell'art. 25-quater, nel comma 1 dell'art. 25-quater.1, nel comma 1 dell'art. 25-quinquies, al comma 1-bis e 1-ter

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

dell'art. 25-duodecies, al comma 1 dell'art. 25-terdecies, al comma 1, lettera a) dell'art. 25-quaterdecies del Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore ad un anno;

ii) nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata ordinaria stabilita dal Decreto 231;

iii) in caso di condanna per altri reati, è prevista una durata massima delle sanzioni interdittive inferiore a quella ordinaria.

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231).

In luogo della misura cautelare interdittiva disposta in via definitiva o in sede cautelare, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività se l'ente svolge attività di interesse pubblico ovvero ha un consistente numero di dipendenti.

In tali ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 Decreto 231).

L'art. 16 del Decreto 231 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente, da cui possono derivare sanzioni pecuniarie, interdittive e la confisca del profitto (art. 23 del Decreto 231).

c) La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 Decreto 231).

d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231).

1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia 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 (di seguito "Modello 231");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale (art. 7 del Decreto 231), l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso, il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto dei Modelli 231, i quali devono:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- con riguardo al c.d. whistleblowing, prevedere canali di segnalazione interna che consentano la possibilità di segnalare un illecito, prevedere il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e il sistema disciplinare in caso di violazione delle norme a

protezione dei segnalanti, in conformità con la disciplina italiana che attua la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (cfr., in particolare, il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, c.d. "Decreto Whistleblowing").

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- se la punibilità di un fatto è condizionata alla richiesta del Ministro della giustizia, quando tale richiesta è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

2 La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

2.1 Premessa

Sourcesense S.p.A. (di qui in seguito, anche "Sourcesense" o "la Società") è una società, operante nel settore IT sui mercati italiano ed inglese, *leader* nelle soluzioni *cloud-native* basate su tecnologie Open Source, *partner* ideale per affrontare un percorso di evoluzione digitale che passa anche per la trasformazione delle strutture organizzative, delle metodologie di lavoro e delle pratiche operative.

Proponendosi come fornitore di tecnologia, Sourcesense affianca aziende di classe Enterprise, *leader* nei loro mercati di riferimento ed appartenenti a tutti i settori di attività. Offre inoltre soluzioni e piattaforme innovative erogate in modalità *multi-cloud*, nonché prodotti commercializzati attraverso i *marketplace* dei propri *partner* di tecnologia.

Sourcesense, inoltre, svolge la funzione di capogruppo nei confronti delle seguenti altre società, di cui è socio unico:

- Sourcesense Digital S.r.l., controllata al 100%, società di diritto italiano;
- Sourcesense Technology S.r.l., controllata al 100%, società di diritto italiano;
- Sourcesense Platforms S.r.l., controllata al 100%, società di diritto italiano;
- Sourcesense Limited, controllata al 100%, società di diritto inglese.

La Società è stata costituita nel 2001 e, dopo un periodo di continua crescita, nel 2022 è stata oggetto di un'offerta pubblica di acquisto da parte del Gruppo Poste Italiane, che si è tradotta, a novembre 2022, nella composizione di un nuovo assetto societario (in cui Poste Italiane S.p.A. è proprietaria del 70% delle azioni ordinarie di Sourcesense), di un nuovo Consiglio di Amministrazione e nel conseguente *de-listing* dal mercato.

Sourcesense è, pertanto, sottoposta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane").

Il Gruppo Poste Italiane è parte integrante del tessuto sociale e produttivo del Paese, rappresenta un punto di riferimento per famiglie e imprese e, in qualità di *partner* della Pubblica Amministrazione, contribuisce in maniera rilevante allo sviluppo dei servizi al cittadino.

Per confermare il proprio ruolo a supporto della digitalizzazione dell'Italia e contribuire ad una crescita responsabile del Paese, nella definizione delle proprie linee strategiche il Gruppo si pone l'obiettivo di guidare la sostenibilità e l'integrità sociale del Paese attraverso l'innovazione, oltre che attraverso il perseguimento di obiettivi finanziari, operativi e di sostenibilità. Per traguardare tali obiettivi, le linee strategiche fanno leva sulle diverse attività del Gruppo Poste Italiane, rappresentate principalmente dalle seguenti aree di *business*: Servizi di Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione; Servizi Finanziari; Servizi di Pagamenti, Mobile, ed Energetici; Servizi Assicurativi.

2.2 Il sistema di governo societario

La Società adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, si caratterizza per la presenza di:

- un Consiglio di Amministrazione incaricato di provvedere in ordine alla gestione aziendale;
- un Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- l'Assemblea dei soci, che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra cui la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

L'attività di revisione legale dei conti è affidata ad una Società di Revisione, appositamente nominata dall'Assemblea su parere motivato del Collegio Sindacale, che condivide i propri criteri di valutazione con l'OdV.

2.3 II SCIGR

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (di seguito anche "SCIGR") di Sourcesense, definito in linea con il *framework* internazionale di "*Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance*"⁴, è costituito dall'insieme di strumenti, documenti normativi, regole e strutture organizzative volte a consentire una conduzione d'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, nonché a perseguire il successo sostenibile, mediante un adeguato processo di definizione di attori, compiti e responsabilità dei vari Organi e funzioni di controllo e di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, nonché mediante la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la tempestiva circolazione delle informazioni.

Un efficace SCIGR favorisce l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del Patrimonio Sociale e del Patrimonio BancoPosta, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale e degli strumenti normativi interni, nonché il perseguimento del successo sostenibile dell'intero Gruppo.

Sourcesense istituisce e mantiene il proprio SCIGR attenendosi alle linee di indirizzo della Capogruppo, coerentemente con le strategie e le politiche di Poste Italiane in materia di controlli interni al Gruppo, fermo restando il rispetto della disciplina applicabile su base individuale alle singole società.

⁴ *Framework* predisposto nel 2004 e aggiornato nel 2017 dal Committee of Sponsoring Organization (CoSo) della Treadway Commission.

Sourcesense recepisce la Linea Guida SCIGR di Poste Italiane adeguandola al proprio contesto organizzativo ed operativo e alle specifiche normative applicabili.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Sourcesense ha la responsabilità di garantire un adeguato ed effettivo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, recependo la citata Linea Guida.

L'Amministratore Delegato di Sourcesense cura l'istituzione e il mantenimento di un adeguato ed effettivo SCIGR dando attuazione alla citata Linea Guida e alle direttive indicate da Poste Italiane.

Sourcesense svolge le attività necessarie a contribuire all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo.

Il presente documento riporta i corrispondenti obiettivi ESG applicabili a Sourcesense.

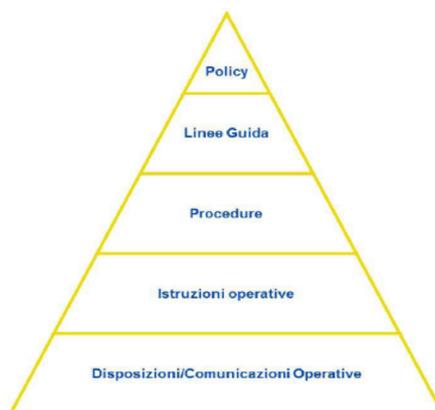
Sourcesense, inoltre, adotta ulteriori sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che si inseriscono nel più ampio Sistema integrato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231, quali:

- il *Sistema di Gestione Integrato*, adottato dalla Società per garantire la qualità dei processi e dei servizi offerti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sicurezza delle informazioni e la prevenzione della corruzione nonché la gestione ambientale, al fine di assicurare a tutti gli *stakeholder* la massima efficacia ed efficienza dei processi, delle attività e delle risorse, in conformità a standard internazionali quali: UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità; UNI ISO 45001:2018 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro; UNI ISO 37001:2016 per prevenire fattispecie che potrebbero concretizzarsi in reati potenziali e/o reali di corruzione; ISO/IEC 27001:2013-UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 e ISO/IEC 20000-1:2018 rispettivamente per la gestione della sicurezza delle informazioni e per la gestione dei sistemi informativi a supporto dei processi aziendali; ISO/IEC 27017:2015 per i controlli di sicurezza per i servizi *cloud*; ISO/IEC 27018:2019 per la protezione dei dati personali nel *cloud* e UNI EN ISO 14001:2015 relativa al sistema di gestione ambientale;
- il *Sistema di Sicurezza Informatica*, finalizzato a garantire continue indicazioni di adeguati livelli di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati trattati e dei servizi erogati, assicurando un opportuno presidio di *compliance* al quadro giuridico di riferimento, nazionale ed internazionale.

Inoltre, Sourcesense collabora con la funzione organizzativa di Poste Italiane *Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo* in ambito Corporate Affairs, responsabile della conformità alla prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di assicurare che il sistema di gestione anticorruzione sia conforme ai requisiti e agli *standard* di riferimento e di garantire, in raccordo con le competenti funzioni aziendali, l'individuazione e la realizzazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia.

2.4 Il Sistema Normativo Aziendale

Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche “SNA”) è un *framework* di riferimento adottato da Poste Italiane e recepito da Sourcesense. Esso ha lo scopo di promuovere la gestione univoca e omogenea, a livello aziendale, dei documenti normativi e delle informazioni documentate dei Sistemi di Gestione, attraverso la definizione delle regole di redazione degli strumenti normativi aziendali.



Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato. In particolare, il Sistema Normativo Aziendale definisce la gerarchia delle classi documentali e i relativi livelli di approvazione, nonché le attività di verifica dei documenti normativi.

I documenti normativi di Poste italiane si applicano, previo processo di recepimento, anche a Sourcesense.

Sourcesense, inoltre, si dota di propri documenti normativi interni sulla base delle proprie peculiarità organizzative, normative e regolamentari.

2.5 Codice Etico e Politiche di Gruppo

Nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, diffuso a tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i dipendenti della Società, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i fornitori e i *partner* sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituisce un elemento fondamentale e portante del presente Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali: integrità e legalità; imparzialità ed equità; sostegno alle comunità; rispetto e valorizzazione delle persone; trasparenza e completezza; crescita sostenibile; innovazione; tutela dell'ambiente; qualità, diligenza e professionalità; riservatezza. Il Codice Etico rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Inoltre, la Società ha adottato specifiche Politiche di Sostenibilità del Gruppo Poste Italiane, coerenti con la strategia e gli obiettivi di *business* del Gruppo e con i *target* nazionali e internazionali di sviluppo sociale e ambientale.

Tali Politiche, di seguito elencate, disciplinano i principi generali, gli obiettivi e le modalità di gestione, rafforzando i principi posti nel Codice Etico:

- la Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane che definisce e documenta l'impegno del Gruppo verso tutti i suoi *stakeholder* al rispetto puntuale delle norme vigenti e dei principi generali rientranti nei sistemi di gestione, ossia Compliance Integrata, Qualità, Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, Sicurezza delle Informazioni, Gestione dei Sistemi Informativi e Prevenzione della Corruzione;
- la Politica Aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, espressione dell'impegno del Gruppo nel promuovere la salvaguardia dei Diritti Umani, sia nell'interesse delle persone che collaborano con il Gruppo che di quelle facenti parte della comunità in cui opera;
- la Policy Diversity and Inclusion che documenta la primaria importanza per il Gruppo dell'incentivazione dello sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità, nonché l'impegno del Gruppo nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone;
- la Politica di Sostenibilità Ambientale che sancisce l'impegno del Gruppo nel promuovere la tutela dell'ambiente lungo tutta la sua catena del valore;
- la Politica sulle Iniziative per la Comunità, che rafforza il ruolo del Gruppo ai fini di contribuire al soddisfacimento delle necessità del contesto socio-economico in cui opera e delle collettività di riferimento, ponendo, in tal senso, attenzione a tutte quelle categorie di persone più vulnerabili.

2.6 Accentramento ed esternalizzazione delle attività

In una logica di massimizzazione dei benefici per la Società e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più incisiva alle richieste del *business* e dei mercati di riferimento, Sourcesense aderisce alla politica di gestione unitaria del Gruppo Poste Italiane ai fini dell'accentramento di alcune attività orientate a garantire l'efficientamento organizzativo, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi.

All'interno di tale quadro, Sourcesense si può avvalere del supporto di società del Gruppo o della Capogruppo per l'implementazione di alcuni processi di supporto. Tali rapporti e, in particolare, le attività oggetto di accentramento sono presidiati da appositi contratti di servizio che ne regolano modalità di svolgimento, livelli di servizio e penali, obblighi di riservatezza, nonché esplicitano l'avvenuta adozione del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane da parte delle società coinvolte.

Inoltre, Sourcesense si avvale del supporto di società esterne per lo svolgimento delle proprie attività, anch'esse disciplinate da appositi contratti di servizio.

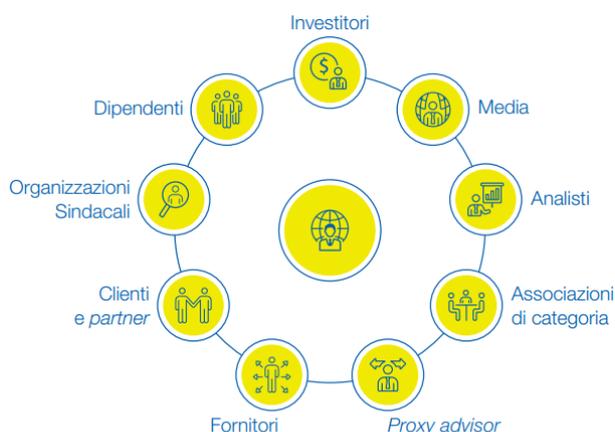
In entrambi i casi, tanto con riferimento ai rapporti con società del Gruppo o con la Capogruppo, quanto con società esterne, in termini di responsabilità, permane in ogni caso in capo a Sourcesense il compito di supervisionare i livelli di servizio resi dall'*outsourcer* in linea con quanto definito nel relativo contratto di servizio.

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sourcesense S.p.A.

3.1 Finalità del Modello 231

La Società si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

Sourcesense, in linea con il *purpose* di Poste Italiane volto al perseguimento di una crescita responsabile, è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali grazie al contributo delle proprie persone, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti.



In particolare, il rapporto con le persone, i *partner* e le comunità in cui il Gruppo Poste Italiane opera rappresenta per il Gruppo stesso un elemento essenziale del proprio modello di *business*.

Sourcesense è pertanto consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partner* commerciali, contribuendo, quindi, anche alla tutela degli

interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti.

Il presente Modello 231 ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, la Società ha tenuto presente sia le prescrizioni del Decreto 231 e gli orientamenti giurisprudenziali in materia, sia le Linee Guida⁵ e le *best practice* consolidate.

Nell'adozione e aggiornamento del Modello Organizzativo, la Società si ispira ai principi fissati nella Linea Guida "Applicazione del D.Lgs. 231/2001 nel Gruppo Poste Italiane", nonché ai contenuti del Modello 231 di Poste Italiane, opportunamente adeguati tenendo conto della propria specifica operatività ed organizzazione.

Nel dare attuazione a tali indicazioni, la Società valuta ulteriori specifiche aree di rischio in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

Nella predisposizione del Modello 231, la Società, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* caratterizzato da elevati *standard* etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha tenuto conto:

- dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove categorie di reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- degli orientamenti della giurisprudenza, di merito e di legittimità, che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;
- delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento;
- del *business* e degli assetti organizzativi della Società.

La prima versione del Modello 231 è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Sourcesense il 4 marzo 2024.

Nell'adozione del Modello 231, la Società desidera perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico di Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico di Gruppo. Ciò anche in coerenza con

⁵ Per Linee Guida si intendono, a titolo esemplificativo:

- Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Confindustria (aggiornate a giugno 2021);
- Documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" - Pubblicato nel febbraio 2019 a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare formato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, ABI, Confindustria e dal Consiglio Nazionale Forense.

il primo degli 8 Pilastri di Sostenibilità definiti nell'ambito del Piano Strategico ESG⁶, il cui obiettivo è la promozione e diffusione dei valori fondanti dell'identità aziendale, quali l'Integrità e la Trasparenza, per consentire la conduzione responsabile del proprio *business* fondato per sua natura sulla gestione di relazioni di fiducia con tutti i suoi *stakeholder*;

- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La Società si impegna a provvedere costantemente ad effettuare gli opportuni aggiornamenti al fine di:

- integrare i contenuti del Modello 231 per riflettere eventuali interventi del legislatore che introducano nuove categorie di reati presupposto;
- tener conto dei nuovi orientamenti giurisprudenziali, di merito e di legittimità, che si formino nel tempo in materia di responsabilità di reato degli enti;
- recepire l'evoluzione delle *best practices* e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'eventuale evoluzione del *business* e degli assetti organizzativi della Società.

3.2 Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di Sourcesense, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche i "Destinatari").

⁶ Il Piano Strategico ESG, basato su otto Pilastri che identificano gli ambiti ESG rilevanti per il Gruppo, include tutti gli obiettivi e target specifici, sia quantitativi che qualitativi, che l'Azienda si è posta in un'ottica di miglioramento continuo delle proprie performance di sostenibilità e che contribuiscono al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

3.3 Struttura del Modello

Il presente Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (Allegato 1);
- la struttura e la *governance* della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le regole riguardanti la costituzione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- le procedure applicabili per la segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing);
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- le indicazioni concernenti la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello;
- l'indicazione del Codice Etico e degli altri codici di comportamento applicabili.

Le Parti Speciali contengono una descrizione relativa alle:

- diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da Sourcesense;
- attività sensibili;
- regole comportamentali e principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società (cfr. § 8 della presente Parte Generale).

Infine, in coerenza con l'attuale indirizzo strategico di Poste Italiane ampiamente focalizzato sulle tematiche di sostenibilità e in considerazione delle correlazioni e sinergie presenti tra tali tematiche e il Decreto 231, il Modello 231 consente, attraverso l'individuazione di specifici presidi di controllo, di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 nonché di contribuire alla realizzazione dei temi materiali definiti nell'ambito degli 8 Pilastri di Sostenibilità di Poste Italiane che concorrono al perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals – SDGs)⁷. Pertanto, le Parti Speciali contengono altresì l'indicazione della correlazione tra le diverse classi di reato 231, gli SDGs delle Nazioni Unite e i Pilastri di Sostenibilità di Poste Italiane.

⁷ I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono stati definiti il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite attraverso l'adozione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Tali obiettivi, articolati in 169 "target" specifici da raggiungere entro il 2030, fanno riferimento a diversi domini dello sviluppo relativi a tematiche di ordine ambientale, sociale, economico ed istituzionale.

Inoltre, nell'Allegato 2 "Correlazioni PS – SDG – Pilastri" al presente documento sono evidenziati i Pilastri di Sostenibilità e i temi materiali associati a ciascuna Parte Speciale del Modello 231, con indicazione degli SDGs correlabili, nonché una "Tabella di correlazione tra Pilastri di Sostenibilità, SDGs e classi di reato" che consente, per ciascun Pilastro di Sostenibilità, di individuare le Parti Speciali del Modello associate.

3.4 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui il Gruppo si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno della Società è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità. In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi a quelli di Sourcesense;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno della Società si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda, esprimendo altresì lo stile del *Board* e del *management* aziendale;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità (incluso il concetto di *accountability*), in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Società, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;

- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno;
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

3.5 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali, sviluppati da Sourcesense nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 ("attività sensibili"), mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;
- predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane e, più in dettaglio, enunciati nel presente Modello;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello, ai sensi dell'art. 6, lettera b), del Decreto 231;
- previsione e attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello nonché sulle regole comportamentali valide per tutti i livelli aziendali;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 7, "Aggiornamento del Modello").

3.6 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le *attività sensibili* rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società effettua un'approfondita e capillare analisi (*risk assessment*), finalizzata a identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

Tale analisi dei rischi – i cui risultati alimentano la “Matrice di Individuazione delle Attività a Rischio” (c.d. MIAR), oggetto di periodico aggiornamento – è svolta dalla funzione Business Support & Corporate Affairs, anche attraverso l'adozione di una metodologia che favorisca l'integrazione e la comparabilità dei risultati con riferimento ai diversi ambiti di *compliance* rilevanti per la Società. I risultati delle attività sono presentati all'OdV per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi-reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell'apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, in coerenza con il sistema normativo interno.

3.7 Principi di controllo

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- principi di controllo generali, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- regole comportamentali, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;

- principi di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

❖ **Principi di controllo generali**

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

- Norme comportamentali:
 - definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte.
- Definizioni di ruoli e responsabilità:
 - definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell'ambito della regolamentazione interna;
 - diffusione e accessibilità di tale regolamentazione all'interno dell'organizzazione.
- Protocolli e norme interne:
 - regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
 - riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.
- Segregazione dei compiti:
 - separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi autorizza, chi esegue, chi controlla, chi registra una determinata attività;
 - segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- Poteri autorizzativi e di firma:
 - definizione di un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
 - coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
 - coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
 - previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;

- definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
- individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate;
- individuazione, nell'ambito del processo di attribuzione delle deleghe:
 - della posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - dell'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - dei limiti di spesa attribuiti al delegato;
- attribuzione delle deleghe secondo i principi di:
 - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;
 - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni;
- pubblicità interna di procure e deleghe assegnate all'interno dell'organizzazione.
- Attività di controllo e tracciabilità:
 - formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
 - adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore; archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
 - tracciabilità del processo di formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - previsione di adeguate attività di monitoraggio, da parte delle funzioni aziendali, in coerenza con le loro responsabilità organizzative, mantenendo evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
 - adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione (o di un suo segmento) al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
 - archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l'attività della Società e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;

- accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di Revisione e all'Organismo di Vigilanza.

❖ **Regole comportamentali**

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, e le politiche e le procedure adottate da Sourcesense. In particolare, il presente Modello individua all'interno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti o vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231.

❖ **Principi di controllo specifici**

Il presente Modello ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo-procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di Sourcesense è composto da tre membri, di cui due esterni alla Società e uno interno. Uno dei componenti esterni svolge le funzioni di Presidente.

Tutti i componenti devono possedere adeguati requisiti professionalità, nonché di onorabilità e indipendenza di cui al § 3.2.

Ai fini dell'individuazione dell'OdV la Società segue i seguenti criteri, in coerenza con quanto previsto dal Decreto:

- due membri dell'OdV – tra i quali il Presidente – sono individuati tra professionisti esterni alla Società⁸ che siano dotati di adeguate e documentate caratteristiche di professionalità, indipendenza e onorabilità, nonché di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale;
- un membro dell'OdV è individuato tra i responsabili delle funzioni nell'ambito del Gruppo cui non siano conferiti ruoli gestionali o comunque operativi e che presentino adeguati requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica tre anni, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV che hanno efficacia immediata.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno allo scopo di avere delle regole chiare e trasparenti sulle modalità di interazione e di conduzione delle attività. Si avvale, inoltre, della funzione Business Support & Corporate Affairs, che supporta l'operatività dell'OdV anche in ottica di assicurare la costante interlocuzione con le strutture aziendali di riferimento per lo svolgimento degli approfondimenti e delle verifiche ritenute necessarie.

La Società, sentita Poste Italiane S.p.A., ha altresì la facoltà di attribuire le funzioni di OdV a un organismo monocratico, in linea con quanto previsto dal Decreto 231.

⁸ La carica di membro esterno dell'OdV è incompatibile con la carica di sindaco della Società stessa.

4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione ai reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, in relazione ai reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o dei doveri dell'OdV.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, per il componente interno, del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento");
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti dalle strutture aziendali con

compiti di controllo o dalla funzione Controllo Interno della Capogruppo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del continuo accesso al sistema delle procure e deleghe conferite al personale dipendente, l'OdV farà riferimento alla funzione Business Support & Corporate Affairs, tramite cui viene gestita l'archiviazione e l'aggiornamento dei documenti.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il *budget* aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, una volta ogni bimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza sancisce, inoltre, che l'oggetto di tali sedute sia riportato all'interno di appositi verbali, i quali sono conservati secondo le modalità previste dal Regolamento stesso.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV, tramite la funzione preposta della Società, predispone un Piano Annuale di verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale. In particolare:

- su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche attraverso un report sull'attuazione del Modello.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

Sono inoltre previste periodiche riunioni tra l'OdV, il Collegio Sindacale e personale della Società di Revisione incaricata della revisione legale.

4.5 Reporting nei confronti dell'OdV della Capogruppo

L'OdV della Società – nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento svolta dalla Capogruppo ai fini della complessiva Governance 231 – può fornire all'OdV della Capogruppo informazioni rilevanti e di carattere generale in merito all'adozione e attuazione del Modello nell'ambito della Società. Può, inoltre, partecipare a programmi formativi o informativi organizzati dall'OdV di Poste Italiane o da altre funzioni della Capogruppo utili al migliore svolgimento del proprio ruolo.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischio potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello 231 deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Banca d'Italia, Consob, AGCOM), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all’Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231 fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all’OdV flussi informativi periodici e “*ad hoc*”, sulla base di specifiche linee guida aziendali. Tali flussi possono essere integrati da incontri specifici con funzioni/figure deputate all’attività di controllo, quali, ad esempio, il Servizio Prevenzione e Protezione ex D.Lgs. n. 81/08.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, dall’Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

5 Segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*)

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practice*, Sourcesense ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni, avvalendosi dei canali predisposti dalla Capogruppo per tutte le società controllate, cui possono liberamente accedere:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi alla stessa;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
- azionisti persone fisiche;
- tutti coloro che hanno funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con Sourcesense (ad esempio clienti, fornitori, etc.).

I soggetti sopra citati possono trasmettere segnalazioni circostanziate di:

- integrazione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, in forma consumata o tentata;
- violazioni delle norme e dei principi del presente Modello 231 e/o del Codice Etico;
- violazioni della normativa dell'Unione Europea indicati dall'art. 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D.Lgs. n. 24/2023.

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni commesse, quelle non ancora commesse e che si ritiene ragionevolmente potrebbero esserlo, nonché le condotte volte a occultare le violazioni. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in caso di fondato sospetto.

Il destinatario delle segnalazioni interne è il Comitato Whistleblowing di Sourcesense, mediante i canali di comunicazione istituiti dalla Società in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*" (c.d. "Decreto Whistleblowing"), nonché delle "Linee Guida Sistema di Segnalazione delle Violazioni (whistleblowing)" del Gruppo Poste Italiane e della "Procedura Gestione delle segnalazioni delle violazioni whistleblowing", queste ultime entrambe recepite dalla Società.

La segnalazione viene inviata:

- attraverso il "Portale Segnalazioni - Whistleblowing", accessibile dal sito *internet* istituzionale della Società www.sourcesense.com;
- a richiesta del segnalante, tramite un incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e circostanziate. Il segnalante, ai fini dell'invio della segnalazione, deve fornire in modo chiaro, completo e circostanziato tutti gli elementi utili per svolgere le opportune verifiche (tempo e luogo dell'evento, soggetti interessati, tipo di rapporto con la Società, informazioni utili a identificare il soggetto segnalato, *etc.*) indicando, peraltro, se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Inoltre, nel caso di segnalazione inviata tramite Portale, il segnalante potrà anche inserire eventuali allegati a supporto del suo esposto.

Qualsiasi soggetto aziendale che riceva una segnalazione, al di fuori dei suddetti canali, è tenuto a re-indirizzarla, tempestivamente e comunque entro 7 giorni e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Comitato Whistleblowing senza effettuare alcuna modifica o alterazione e senza trattenerne copia. Dopo aver reso tali informazioni, il ricevente è tenuto a distruggere il messaggio originale qualora non fosse possibile proseguirlo in maniera sicura al Comitato Whistleblowing. Il ricevente è, altresì, tenuto a dare notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalle citate "Linee Guida Sistema di Segnalazione delle Violazioni (whistleblowing)" del Gruppo Poste Italiane e della "Procedura Gestione delle segnalazioni delle violazioni whistleblowing". Tali norme interne prevedono la costituzione di un Comitato Whistleblowing cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni trasmesse per il tramite dei canali dedicati.

Il Comitato Whistleblowing di Sourcesense è composto da:

- un Presidente esterno alla Società, scelto tra personalità di comprovata esperienza e competenza;
- il Responsabile della funzione di Poste Italiane S.p.A. Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs;
- un rappresentante di Sourcesense, individuato tra le funzioni non operative della Società.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Decreto 231, del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing.

L'OdV riceve, inoltre, da parte del Comitato Whistleblowing un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.

In tutte le fasi dell'attività di gestione delle segnalazioni è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, con protocolli sicuri. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a osservare e far rispettare tale divieto. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, né possono essere condivisi elementi e informazioni che consentano l'individuazione indiretta del segnalante, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente (ad esempio, nell'ipotesi di denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte dell'ente).

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Gli atti in violazione di tale divieto sono nulli e possono essere oggetto di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) (per le modalità, si rimanda al § 4.2 di seguito).

Le medesime garanzie si applicano anche, nei limiti e alle condizioni previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, ai facilitatori, ai colleghi, a coloro che operano nel medesimo contesto lavorativo, agli enti di proprietà della persona segnalante o che abbia sporto denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

Vengono, altresì, tutelati i soggetti segnalati e comunque coinvolti nella segnalazione, conformemente ai principi di tutela della riservatezza e presunzione di innocenza. Sono fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione.

Fatta salva ogni forma di responsabilità prevista dalla legge, sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, di chi effettua o tenta di effettuare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel § 5 della Parte Generale del Modello.

6 Sistema sanzionatorio

6.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Costituisce motivo di applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza e in coerenza con le previsioni dei CCNL di riferimento, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile – in base a quanto indicato al comma precedente – come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Laddove la

violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

6.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

6.6 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, partner e consulenti

La violazione da parte di collaboratori esterni alla Società, di soci in Società ed enti partecipati dalla Società, di Fornitori di beni e servizi e *partner*, delle norme previste dal Decreto 231 e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'OdV.

7 Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello

La funzione People & Organization, d'intesa con l'OdV, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione Business Support & Corporate Affairs d'intesa con l'OdV ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- *management aziendale*: vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono state individuate in coerenza con il citato Decreto;
- *tutti i dipendenti*: sono destinatari di formazione, erogata anche in modalità *on line*, che prevede, tra l'altro, l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata dalla funzione Business Support & Corporate Affairs al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, la medesima funzione valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti al Modello, si prevede:

- *risorse neoassunte*: consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane e della Politica Integrata di Gruppo, nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione di un Modello Organizzativo da parte della Società, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale intranet aziendale;
- *tutto il personale*: specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231. Inoltre, viene favorito l'accesso – il più capillare possibile – alla sezione dedicata al Modello, all'interno del portale intranet aziendale.

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Sourcesense si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico, della Politica Integrata e della Politica in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani (questi ultimi, documenti del Gruppo Poste Italiane che sono stati recepiti da Sourcesense). Nei contratti con tali soggetti esterni sono inserite

clausole che prevedono l'impegno al rispetto di tali strumenti normativi, prevedendo quale sanzione la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno alla Società.

8 Adozione dei Modelli Organizzativi nell'ambito delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane e coordinamento tra gli OdV del Gruppo

Poste Italiane incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società controllate di propri modelli organizzativi.

Il Modello 231 di Poste Italiane rappresenta anche il punto di riferimento per la definizione del Modello Organizzativo di ciascuna società da essa controllata.

Poste Italiane ha predisposto una specifica Linea Guida in materia di applicazione del Decreto 231 nel Gruppo Poste Italiane, finalizzata a sensibilizzare ciascuna società del Gruppo in merito all'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, *partner* e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Tale Linea Guida, oggetto di recepimento da parte delle società del Gruppo Poste Italiane, individua i requisiti generali di riferimento cui le medesime società del Gruppo si ispirano nell'adozione e aggiornamento dei propri Modelli 231, opportunamente adeguati tenendo conto della specifica operatività dell'ente e della sua organizzazione.

Ciascuna società del Gruppo adotta e attua il proprio Modello 231 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento delle attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società del Gruppo sono responsabili dell'adozione e attuazione dei rispettivi Modelli 231.

In coerenza con l'attività di direzione e coordinamento attuata dalla Capogruppo nell'ambito della complessiva Governance 231, detta Linea Guida definisce, altresì, i flussi informativi e le modalità di coordinamento tra gli OdV del Gruppo Poste Italiane, svolto con il supporto della funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, al fine di promuovere l'omogenea implementazione nel Gruppo del sistema di controllo interno ferma restando la separazione degli ambiti di responsabilità tra gli Organismi di Vigilanza circa i compiti di controllo sul funzionamento e sull'osservanza dei rispettivi Modelli Organizzativi e nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del Gruppo.

9 Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto 231, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In merito, l'OdV si avvale, in particolare, del supporto della funzione preposta della Società, che cura le attività funzionali all'aggiornamento del Modello Organizzativo, monitorando le evoluzioni normative ed il contesto aziendale.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV

ALLEGATO 1

1. 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 (Art. 24 Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n. 898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [introdotto dalla L. n. 137/2023]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019, convertito dalla L. n. 133/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [modificato dalla L. n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [modificato dalla L. n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [modificato dalla L. n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [modificato dalla L. n. 238/2021]

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]

- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 156/2022]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]⁹
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁰
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹¹

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. n. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

⁹ Reato introdotto nell'art. 25 del Decreto 231 dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75. In particolare, si evidenzia che, con riferimento a tale reato, la responsabilità amministrativa degli enti è circoscritta alle condotte delittuose dalle quali derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea.

¹⁰ Cfr. nota precedente

¹¹ Cfr. nota precedente

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 69/2015]
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)¹²
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, comma 1 c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]

¹² Ancorché l'art. 2624 c.c. sia stato abrogato dall'art. 37 del D.Lgs. n. 39/2010, si ritiene di prendere comunque il relativo reato in considerazione ai fini del presente Modello. Il medesimo D.Lgs. n. 39/2010 sulla revisione legale dei conti ha peraltro introdotto, all'art. 27, il reato di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale dei conti".

- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Tali reati sono considerati a fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti - tenuto conto che l'art 25-quater del Decreto 231 opera un rinvio "aperto" alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi – seppur la predetta Legge non abbia espressamente apportato modifiche al Decreto 231.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Abusi di mercato (Art. 25-sexies Decreto 231 [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e Art. 187-quinquies TUF [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018])

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018]

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

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies Decreto 231) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 195/2021]

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

In aggiunta, il Decreto 231 prevede sanzioni amministrative in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a) bis), L. n. 633/1941)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941)

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n. 633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 105/2023, conv. con modif. in L. n. 137/2023]
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 105/2023, conv. con modif. dalla L. n. 137/2023]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n. 152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n. 152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n. 152/2006, art. 258)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n. 152/2006, art. 259)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n. 152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [modificato dal D.L. n. 20/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

21. Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)¹³
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)¹⁴
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁵
₁₆
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁷
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁸

¹³ In tema di punibilità dei delitti a titolo di tentativo, l'art. 6, comma 1-bis, del D.Lgs 74/2000, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 75/2020, dispone "Salvo che il fatto integri il reato previsto dall'articolo 8, la disposizione di cui al comma 1 non si applica quando gli atti diretti a commettere i delitti di cui agli articoli 2, 3 e 4 sono compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

¹⁴ Cfr. nota precedente.

¹⁵ Cfr. nota precedente.

¹⁶ Tale fattispecie rileva se le condotte sono commesse nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

¹⁷ Cfr. nota precedente.

¹⁸ Cfr. nota precedente.

22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]¹⁹

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)

¹⁹ Gli illeciti in materia di contrabbando assumono rilievo penale alle condizioni poste ai sensi dell'art. 1, co. 4, d.lgs. 8/2016, ovvero quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a euro diecimila.

- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies Decreto 231) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

25. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

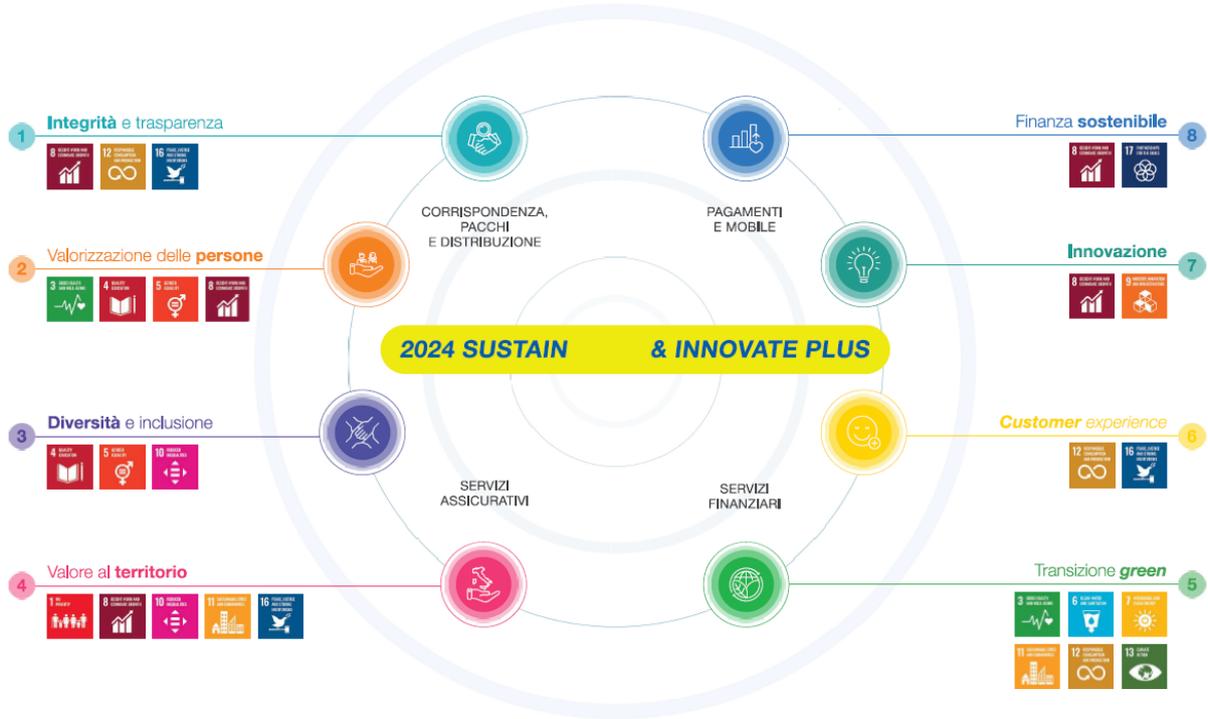
26. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

ALLEGATO 2

l'Allegato è contenuta l'analisi sulle correlazioni tra le diverse Parti Speciali del Modello 231, i Pilastri di Sostenibilità individuati nella strategia ESG di Poste Italiane e gli Obiettivi e sotto obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Le correlazioni sono state definite in funzione del contributo che i principi di controllo, individuati per ciascuna classe di Parti Speciali del Modello 231, possono fornire al raggiungimento di tali obiettivi in ambito ESG.



Parti Speciali, Pilastri (e temi materiali) ed SDGs

riportano, per ciascuna Parte Speciale del Modello 231, i Pilastri di Sostenibilità e i temi materiali associati, con (obiettivi e sotto-obiettivi) correlabili:

Parte Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
PARTE SPECIALE A Trasparenza, Integrità, Relazioni con i Fornitori, Rapporti con la Comunità, Responsabilità Sociale	1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16) 4. VALORE AL TERRITORIO (16)	1. Lavorare con trasparenza e integrità 4. Dialogo e trasparenza con le istituzioni		SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive 16.5: Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti e le loro forme
PARTE SPECIALE B Tecnologia e Innovazione	1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16) 5. CUSTOMER EXPERIENCE (16) 6. INNOVAZIONE (9)	1. Lavorare con trasparenza e integrità		SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive
		5. Cybersecurity, Sicurezza informatica e Privacy 6. Innovazione e digitalizzazione di prodotti, servizi e processi		SDG9: Costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e promuovere l'innovazione 9.1: Sviluppare la qualità delle infrastrutture rendere affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione al di accesso equo per tutti

Categorie	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
CATEGORIA C Criminalità	1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16) 4. VALORE AL TERRITORIO (16)	1. Lavorare con trasparenza e integrità 4. Dialogo e trasparenza con le istituzioni		SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive 16.4: Entro il 2030, di ridurre in modo significativo i finanziari illeciti e di armi, rafforzare il ritorno dei beni e combattere ogni forma di criminalità organizzata
CATEGORIA D D	1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16) 4. VALORE AL TERRITORIO (16) 5. CUSTOMER EXPERIENCE (12)	1. Lavorare con trasparenza e integrità 4. Dialogo e trasparenza con le istituzioni 5. Qualità e Customer Experience	 	SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive SDG12: Garantire modelli di consumo e produzione
CATEGORIA E E tari	1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (12-16)	1. Lavorare con trasparenza e integrità	 	SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive 16.6: Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli 16.10: Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni, proteggere le libertà fondamentali, in conformità della legislazione nazionale e degli accordi internazionali SDG12: Garantire modelli di consumo e produzione 12.6: Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi multinazionali, ad adottare politiche sostenibili e ad aumentare le informazioni di sostenibilità nel loro ciclo di relazioni

Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
<p>Speciale F - la Discriminazione e</p>	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16) 2. VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE (8) 3. DIVERSITA' E INCLUSIONE (10) 4. VALORE AL TERRITORIO (1)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità 2. Welfare e benessere del personale 2. Relazioni con le parti sociali 3. Tutela dei diritti umani in Azienda 4. Supporto allo sviluppo socioeconomico del territorio</p>		<p>SDG16: promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>16.2: Eliminare l'abuso, lo sfruttamento, il traffico e tutte le forme di violenza e torture verso i bambini</p> <p>16.10: Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali, in conformità della legislazione nazionale e degli accordi internazionali</p>
				<p>SDG1: Porre fine alla povertà in tutte le sue forme nel mondo</p> <p>1.2: Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali</p>
				<p>SDG8: Promuovere una crescita economica duratura e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti</p> <p>8.5: Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, a parità di retribuzione per lavori di pari valore</p> <p>8.7: Adottare misure immediate ed efficaci per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e raggiungere la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento forzato, l'impiego di bambini soldato, e entro il 2025 porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme</p>

Categorie	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
				<p>SDG10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi</p> <p>10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere dal sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status socioeconomico o di altro</p> <p>10.4: Adottare politiche, in particolare fiscale, salariali e politiche di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza</p>
<p>CATEGORIA G Criterio di scelta</p>	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità</p>		<p>SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>16.6: Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli</p>
<p>CATEGORIA H Criterio di preziosità sui risorse</p>	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16)</p> <p>2. VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE (3-8)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità</p> <p>2. Salute e sicurezza sul lavoro</p>	 	<p>SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>SDG3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età</p> <p>3.6: Entro il 2020, dimezzare il numero di decessi a causa di incidenti stradali²⁰</p>

20 Gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015, sono i seguenti per il 2020.

Area	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
Autorità				
Ambientali	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16)</p> <p>6. INNOVAZIONE (8-9)</p> <p>7. TRANSIZIONE GREEN (3-6-7-11- 12)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità</p> <p>6. Innovazione e digitalizzazione di prodotti, servizi e processi</p> <p>7. Impatti ambientali della logistica</p> <p>7. Impatti ambientali degli immobili</p>	   	<p>SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>SDG3: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>3.9: Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di morti e malattie da sostanze chimiche pericolose e di aria inquinata, l'inquinamento del suolo e la contaminazione</p> <p>SDG6: Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile delle risorse idriche e servizi igienico-sanitari per tutti</p> <p>6.3: Entro il 2030, migliorare la qualità dell'acqua potabile, ridurre l'inquinamento, riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e sostanzialmente aumentare il riciclaggio e il riutilizzo di sicurezza a livello globale</p> <p>6.6: Entro il 2020, proteggere e ripristinare gli ecosistemi legati all'acqua, tra cui montagne, foreste, zone umide, fiumi, laghi e acquedotti²¹</p> <p>SDG7: Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p>

²¹ Gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015, sono i seguenti per il 2020.

Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
				<p>7.2: Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di rinnovabili nel mix energetico globale</p> <p>7.3: Entro il 2030, raddoppio del tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica</p>
				<p>SDG8: Promuovere una crescita economica duratura e sostenibile, la piena produttività occupazione e un lavoro dignitoso per tutti</p> <p>8.4: Migliorare progressivamente, entro il 2030, l'efficienza globale delle risorse, dei consumi e della produzione, decoupling la crescita economica dal degrado ambientale</p>
				<p>SDG9: Infrastrutture resistenti, industrializzazione e innovazione</p> <p>9.4: Entro il 2030, l'aggiornamento industrie delle infrastrutture e per renderle sostenibili, con una maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali conformemente alle rispettive capacità dei paesi</p>
				<p>SDG11: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili</p> <p>11.6: Entro il 2030, ridurre il negativo impatto ambientale delle città, con particolare attenzione alla qualità dell'aria e gestione dei rifiuti urbani e di altro tipo</p>
				<p>SDG12: Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p> <p>12.2: Nel 2030, ottenere la gestione sostenibile e l'uso delle risorse naturali</p>

Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
				<p>12.4: entro il 2020, raggiungere la gestione ecoconforme delle sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, e minimizzare i loro impatti negativi sulla salute umana e sull'ambiente.²²</p> <p>12.5: Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo</p>
<p>Speciale P Obiettivo di interesse terzi il quale è</p>	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16)</p> <p>2. VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE (8)</p> <p>3. DIVERSITA' E INCLUSIONE (10)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità</p> <p>2. Welfare e benessere del personale</p> <p>3. Tutela dei diritti umani in Azienda</p>	 	<p>SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>SDG8: Promuovere una crescita economica duratura e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti</p> <p>8.7: Adottare misure immediate ed efficaci per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e tratta di esseri umani e raggiungere la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento forzato, l'impiego di bambini soldato, e entro il 2025 porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme</p> <p>8.8: proteggere i diritti del lavoro e promuovere un lavoro sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare donne migranti, e i lavoratori precario</p>

gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015, sono i seguenti per il 2020.

Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
				<p>SDG10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi</p> <p>10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere dal sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status socioeconomico o di altro</p> <p>10.4: Adottare politiche, in particolare fiscale, salariali e politiche di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza</p>
<p>Speciale Q ari</p>	<p>1. INTEGRITA' E TRASPARENZA (16)</p> <p>4. VALORE AL TERRITORIO (1-10-16)</p> <p>8. FINANZA SOSTENIBILE (17)</p>	<p>1. Lavorare con trasparenza e integrità</p> <p>4. Dialogo e trasparenza con le istituzioni</p> <p>4. Supporto allo sviluppo socioeconomico del territorio</p> <p>8. Integrazione ESG nelle politiche di investimento</p>	   	<p>SDG16: Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive</p> <p>16.4: Entro il 2030, di ridurre in modo significativo i flussi finanziari illeciti e di armi, rafforzare il ritorno dei beni, combattere ogni forma di criminalità organizzata</p> <p>SDG1: Porre fine alla povertà in tutte le sue forme nel mondo</p> <p>SDG10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi</p> <p>10.4: Adottare politiche, in particolare fiscale, salariali e politiche di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza</p> <p>SDG17: Rafforzare le modalità di attuazione e di riattivazione del partenariato globale per lo sviluppo sostenibile</p> <p>17.1: Finanza Rafforzare la mobilitazione delle risorse interne, attraverso il sostegno internazionale ai paesi in via di sviluppo</p>

Speciale	Pilastro strategia ESG Gruppo Poste Italiane	Tema rilevante	SDGs	Riferimenti SDGs (Obiettivi – sotto obiettivi)
				<p>per migliorare la capacità interna di gestire le imposte e le forme di riscossione delle entrate.</p> <p>Garantire l'intervento dei paesi sviluppati al fine di adempiere pienamente agli obblighi di assistenza allo sviluppo (in particolare, l'impegno di raggiungere l'obiettivo di destinare il 0.20% del reddito nazionale lordo all'aiuto pubblico allo sviluppo (APS/RNL) ai paesi in via di sviluppo e comunque di prendere in considerazione l'obiettivo di fornire almeno lo 0.20% del PIL per i paesi meno sviluppati.</p> <p>Mobilizzare ulteriori risorse finanziarie per i paesi in via di sviluppo da più fonti.</p> <p>Aiutare i paesi a raggiungere la sostenibilità del debito a medio termine attraverso politiche coordinate volte a favorire il finanziamento del debito, la riduzione del debito e la conversione del debito, e affrontare il debito estero e il disagio dei paesi poveri fortemente indebitati.</p> <p>Adottare e applicare i regimi di promozione degli investimenti a favore dei paesi meno sviluppati.</p>

TABELLA DI CORRELAZIONE TRA PILASTRI DI SOSTENIBILITÀ, SDGs E CLASSI DI REATO

La seguente tabella riepiloga, per ciascun Pilastro di Sostenibilità definito nella strategia del Gruppo Poste Italiane, le correlazioni tra gli obiettivi ESG e le diverse classi di reato.

 1. INTEGRITA' E TRASPARENZA	
SDGs	CLASSI DI REATO
	<p>A – REATI DI CORRUZIONE, ANCHE TRA PRIVATI, ED ALTRI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</p> <p>B – REATI INFORMATICI</p> <p>C – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA</p> <p>D – REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</p> <p>E – REATI SOCIETARI</p> <p>F – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA</p> <p>G – REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO</p> <p>H – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</p> <p>I – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO</p> <p>L – REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI</p> <p>M – REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</p> <p>N – REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</p> <p>O – REATI AMBIENTALI</p> <p>P - REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</p> <p>Q – REATI TRIBUTARI</p>
	<p>E – REATI SOCIETARI</p>

 <h2 style="text-align: center;">2. VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE</h2>	
SDGs	CLASSI DI REATO
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<p>H – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</p>
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p>F – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA</p> <p>H – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</p> <p>P – REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</p>

 <h2 style="text-align: center;">3. DIVERSITA' E INCLUSIONE</h2>	
SDGs	CLASSI DI REATO
 <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>	<p>F – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA</p> <p>P – REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</p>

 4. VALORE AL TERRITORIO	
SDGs	CLASSI DI REATO
	<p>A – REATI DI CORRUZIONE, ANCHE TRA PRIVATI, ED ALTRI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</p> <p>C – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA</p> <p>D – REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</p> <p>I – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO</p> <p>L – REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI</p> <p>N – REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</p> <p>Q – REATI TRIBUTARI</p>
	<p>F – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA</p> <p>Q – REATI TRIBUTARI</p>
	<p>Q – REATI TRIBUTARI</p>

 5. CUSTOMER EXPERIENCE	
SDGs	CLASSI DI REATO
	B – REATI INFORMATICI
	D – REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

 6. INNOVAZIONE	
SDGs	CLASSI DI REATO
	O – REATI AMBIENTALI
	B – REATI INFORMATICI O – REATI AMBIENTALI

 7. TRANSIZIONE GREEN	
SDGs	CLASSI DI REATO
    	<p>O – REATI AMBIENTALI</p>

 8. FINANZA SOSTENIBILE	
SDGs	CLASSI DI REATO
	<p>Q – REATI TRIBUTARI</p>

