

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

EXPERIAN ITALIA S.P.A.

- REVISIONE E AGGIORNAMENTO 2017 -

<p>Documento: Revisione esercizio 2017 Modello 231/01 Experian Italia S.p.A.</p>	<p>Data Consegna: 21 luglio 2017</p> <p>Data Revisione Cliente: 25 luglio 2017</p>
<p>Redatto da: Avv. V. Gullotta Avv. A. del Vecchio</p>	<p>Approvato da: Dott. A. Gallinari</p>
<p>Data approvazione cliente:</p>	<p>Lista di distribuzione: Dott. A. Padovani Avv. Andrea Marini Dott. Luca Gallo Dott.ssa E. Racanicchi</p>

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
1.1	LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	7
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	10
1.3	LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI	11
1.4	LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01	16
1.5	LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO.....	20
1.6	L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE: REATI DI IMPATTO AMBIENTALE ED ECOREATI.	22
1.6.1.	<i>I Reati Ambientali</i>	22
1.6.2	<i>I cc.dd. Ecoreati</i>	26
1.7	LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	27
2	L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "EXPERIAN ITALIA S.P.A. "	29
2.1	STRUTTURA DEL MODELLO	33
2.2	MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO	35
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
3.1	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
3.3	ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	38
3.4	FLUSSI INFORMATIVI	39
4	METODOLOGIA SEGUITA NELLA PARTE SPECIALE	41
5	DIFFUSIONE DEL MODELLO	44
6	SISTEMA DEI POTERI E PROCEDURE AZIENDALI	45
7	I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001.....	50
8	REATI CONTRO LA P.A.: PROTOCOLLI.....	52
8.1	OBBLIGHI	52
8.2	PROCEDURE	53
9	I REATI SOCIETARI: PROTOCOLLI	54
9.1	OBBLIGHI.....	54
9.2	PROCEDURE	55
10	REATI CONTRO IL PATRIMONIO: PROTOCOLLI.....	56
10.1	OBBLIGHI	56
10.2	PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO	56
10.3	OBBLIGHI	56

11 VIOLAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: PROTOCOLLI	59
11.1 OBBLIGHI.....	59
11.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA	59
11.3 OBBLIGHI.....	59
12 CRIMINALITÀ INFORMATICA: PROTOCOLLI	61
12.1 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA	61
12.2 OBBLIGHI.....	61
13 DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE: PROTOCOLLI.....	66
13.1 OBBLIGHI.....	66
13.2 PROCEDURE	66
14 REATI AMBIENTALI ED ECOREATI: PROTOCOLLI	67
14.1 OBBLIGHI E PROCEDURE.....	67
14.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI .	67
14.3 OBBLIGHI.....	67
15 ALTRI REATI.....	69
15.1 INTRODUZIONE.....	69
ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:	71
ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	71
ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	72
ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ	73
ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	73
ARTICOLO 5) PRESIDENZA, SEGRETERIA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	75
ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	76
ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	77
ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	78
ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	80
ARTICOLO 10) SCIoglimento DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	82
ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	83
ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI	84
ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO	86
1. PREMESSA.....	86
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE	87
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	88
3. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO.....	89
4.1 PRINCIPI FONDAMENTALI	89
4.2 OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ	90
4.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	91
4. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI	92
5. GOVERNANCE.....	93
6. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE	94
7. RAPPORTI CON I TERZI	95

8.	TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	96
9.	TUTELA DELL'AMBIENTE	97
10.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	98
ALLEGATO III - SISTEMA DISCIPLINARE.....		100
1.	SISTEMA DISCIPLINARE. PRINCIPI GENERALI	100
2.	SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE	101
2.1	PRESUPPOSTI	101
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	102
3.1.	PRINCIPI GENERALI	102
3.2	REGOLE ATTUATIVE	103
3.3	SANZIONI PER IL PERSONALE DIRIGENTE	105
3.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....	106
3.5	MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI	107



MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01



- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile *"agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*, per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

oppure

- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti;

ovvero

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D. Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da *"soggetti in posizione apicale"* (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati"*.

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato *"nell'interesse o a vantaggio della società stessa"*.

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;


b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a:

- integrale risarcimento del danno
- rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
- immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.


Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

	Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 9 /107
---	--	--	-------------------------

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 10 /107</p>
---	--	---	---

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione *ex ante*, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo *ad hoc* ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente – autore materiale – avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la 'mappatura' delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'O.d.V.;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto che, in materia di " Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI

A partire dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.


Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica), reati ambientali (D.Lgs. n. 121/2011).

Infine il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n. 81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

<<Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.>>*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D. Lgs. 231/01, adottando quindi un valido modello

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 12 / 107</p>
---	--	--	---

organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Infine, nel corso del biennio 2014 - 2015, mediante diversi provvedimenti legislativi modificativi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, il catalogo dei cc.dd reati presupposto previsti in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi si arricchisce di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate e / o estese nella loro portata applicativa.

In particolare il riferimento è ai seguenti recenti interventi normativi:


- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. 'autoriciclaggio';
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cc.dd. 'ecoreati');
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche - soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio, fattispecie in precedenza depenalizzata.

A seguito pertanto dei suddetti interventi normativi il novero dei potenziali ambiti di rischio per le società deve essere esteso onde ricomprendervi anche le fattispecie di recente introduzione.

Rinviamo fin d'ora alla Parte Speciale per il dettaglio della relativa analisi, già in tale sede tuttavia è opportuno sottolineare la pericolosità delle menzionate ipotesi criminose, tese all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cc.dd. fondi neri, da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti ma comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili (falso in bilancio).

Attualmente, perciò, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, classificabili nelle macroaree di seguito elencate.

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel testo come modificato prima dalla Legge 190/2012 e da ultimo dalla Legge n. 69/2015. In particolare con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie ed introdotte delle novità. L'intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l'esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110).

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 13 /107</p>
---	--	---	---


Il successivo intervento normativo del 2015 ha invece operato un generale inasprimento sanzionatorio mediante innalzamento delle pene edittali precedentemente previste. Perciò il vigente quadro dei reati contro la P.A. comprende le seguenti fattispecie:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (319 bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quaterc.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- truffa- in danno dello Stato - (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.).

▪ Reati in materia societaria

Si tratta di un gruppo di reati societari introdotti direttamente nel *corpus* del Codice Civile a seguito del D. Lgs.61/02, successivamente sostituiti e / o modificati con Legge n. 69/2015 nonché ampliati con onde ricomprendervi anche il reato di falso in bilancio. Pertanto detta macro-area attualmente annovera le seguenti ipotesi criminose:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (2621 bis c.c.);
- non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate(art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto ex art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- 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);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 14 / 107</p>
---	--	--	---

- aggioaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato.

- Reati contro la personalità e l'incolumità individuale previsti dal Codice Penale, nel testo modificato a seguito della Legge n.41 del 23 marzo 2016 introduttiva del c.d. omicidio stradale:
 - art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
 - fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 della L.123/2007).


- Reati contro il patrimonio, previsti dagli artt. 648 e ss. del Codice Penale come modificati dalla Legge 186/2014:
 - ricettazione;
 - riciclaggio;
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - c.d. autoriciclaggio.

- Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale.

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, della Legge 633/1941).

- Reati di impatto ambientale, precisamente:
 - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
 - art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
 - art.29 quaterdecies D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
 - art.137 D. Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
 - art.256 D. Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);
 - art.257 D. Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
 - art.258 D. Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
 - art.259 D. Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
 - art.260 D. Lgs.152/06 (Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti);
 - art.260 bis D. Lgs. 152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
 - art.279 D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);

- art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
 - art.2 L.150/92 (Incolunità esemplari);
 - art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
 - art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
 - artt.8,9 D. Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo).
- Ai suesposti reati si aggiungono, a seguito della novella realizzata con Legge n.68 / 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" anche le seguenti, ulteriori, fattispecie:
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.)
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 – sexies c.p.).
- Reati in materia di falsificazione nummaria
Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01.
- Delitti contro l'industria ed il commercio
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.
- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 16 /107</p>
---	--	---	---

1.4 LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01

a) L'OMICIDIO E LE LESIONI COLPOSE

La Legge 3 agosto 2007, n. 123 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro", nel configurare due nuovi reati-presupposto all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere "la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro".

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come reati-presupposto se commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs.81/08) che all'articolo 300, "Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231", prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.


Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D. Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato, di omicidio e di lesioni colpose, sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico o anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa).

Inoltre, la nuova norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D. Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle nuove disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del Modello

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 17 / 107</p>
---	--	---	--

medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto sarà maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle realtà di tipo industriale, alle imprese edili, alle attività connesse alla logistica etc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto.

Nell'ambito dell'impianto ex D. Lgs.231/01 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte in ambito di sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/01, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così come formalizzato nel '*Documento di Valutazione dei Rischi*', nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

b) LE MISURE PER IL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto n.° 123 / 2007, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione, tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce "*disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare*" (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").


Si tratta di disposizioni volte al contrasto del lavoro irregolare, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani") ma poi estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi).

L'art. 5 della citata L. n.° 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Tra le novità di rilievo vi è la possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Tale provvedimento può dunque essere irrogato nei confronti del Datore di Lavoro / imprenditore, nell'ambito di qualsiasi tipo di attività. Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. maxisanzione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);
- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 18 / 107</p>
---	--	---	--

Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce "chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene" con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n°. 123/2007 stabilisce che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...)":


- a) *la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;*
- b) *l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- c) *il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."*

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale. Quanto invece al "ripristino delle regolari condizioni di lavoro", nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione - anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili - presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o - almeno - nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione per la revoca

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 19 /107</p>
---	--	---	---

del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

1.5 LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO

Nel corso del 2015 fanno il ,oro ingresso nell’impianto sanzionatorio dettato per le persone giuridiche due nuovi reati:

- a) il delitto cosiddetto di autoriciclaggio, previsto da una nuova norma introdotta *ad hoc* nel Codice Penale: l’art. 648 ter 1 dalla Legge 186/2014;
- b) il reato di falso in bilancio, già contemplato in passato ma successivamente degradato a mera contravvenzione mediante depenalizzazione nel 2002, fino alla sua recente reintroduzione come reato all’interno del Codice Civile (art. 2621) ad opera della Legge n.69/2015.

Il primo dei citati interventi normativi prende le mosse dalle sollecitazioni provenienti a livello comunitario e dettate da una serie di Convenzioni pattizie (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione e Convenzione Onu, rispettivamente ratificate in Italia con la legge 28 giugno 2012 n. 110 e con la legge 16 marzo 2006 n. 146) che prevedono l’autoriciclaggio quale ipotesi delittuosa autonoma. Sino al 2014 il nuovo reato, istituito dalla legge n.1642/2014 con l'articolo 648-ter.1, non esisteva essendo prevista la sola attività di riciclaggio, ai sensi dell’art. 648 bis del codice penale, consistente nella condotta di chi, fuori dai casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto doloso ovvero compie altre operazioni in relazione ad essi, in modo da ostacolare l’identificazione della loro provenienza delittuosa. Prima dunque, sotto il profilo penale, era rilevante solo l’attività di riciclaggio posta in essere da un soggetto terzo, diverso dall’autore della condotta illecita generatrice della provvista / provento in questione (cd. reato presupposto). Non era quindi prevista la punibilità del soggetto che direttamente occulti i proventi del delitto che egli stesso ha commesso, dando in tal modo luogo – appunto - al reato di autoriciclaggio. Pertanto per la realizzazione di tale nuova fattispecie di fatto si richiede che l’attività di riciclaggio di denaro di provenienza illecita sia compiuto dal medesimo autore del reato generatore della provvista illecita. Scelte di politica legislativa hanno evidentemente indotto il legislatore della novella a preferire, in luogo di una mera riformulazione delle preesistenti norme, la predisposizione di un’ipotesi autonoma quale quella disciplinata dall’art. 648 ter 1 del codice penale. Il nuovo articolo, quindi, punisce colui che, dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impieghi, sostituisca o trasferisca denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, ostacolandone, in tal modo, l’identificazione della loro provenienza delittuosa.

Sotto il profilo sanzionatorio la norma prevede la pena della reclusione da 1 a 4 anni nonché una multa da 2.500 a 12.500 euro nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità / frutto di illecito derivino dalla commissione di un crimine che prevede una pena inferiore ai 5 anni. In tutti gli altri casi il reato è punito con una pena da 2 a 8 anni di reclusione e con una multa da 5.000 a 25.000 euro. La norma, tuttavia, contempla una causa speciale di esenzione laddove il provento, di qualsiasi natura, ottenuto con il precedente crimine, venga destinato alla mera utilizzazione o al godimento personale. Tale ipotesi, infatti, ferma restando la punibilità per il singolo reato generatore della provvista, non concreta di per sé il reato di autoriciclaggio in assenza dell’ulteriore elemento della condotta consistente nell’attività volta all’occultamento. Sono quindi previste sia delle aggravanti, per il caso in cui il reato venga posto in essere da parte di operatori esercenti attività bancaria, finanziaria o professionale, sia delle attenuanti laddove

l'agente si adoperi per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni. Nella prima delle ipotesi citate la pena è aumentata; al contrario essa è ridotta, fino a dimezzarla, nell'ultima delle ipotesi enunciate.

Sempre a mente del medesimo intervento normativo, il legislatore ha inoltre provveduto a modificare l'articolo 648-ter c.p., che definisce il reato di "Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita" aumentando la risposta sanzionatoria (prima punito con una multa da 1.032 a 15.493 euro, ora con una multa da 5.000 a 25.000 euro).

Infine la già ricordata inclusione di tale nuovo delitto all'interno del c.d. "catalogo" dei reati previsti dal Decreto legislativo n. 231 del 2001 comporta, d'ora in avanti, la possibilità di sanzionare l'ente - qualora sussista un interesse o vantaggio di quest'ultimo - i cui dipendenti (apicali e non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino o trasferiscano successivamente il denaro o altre utilità - provenienti dalla commissione del precedente delitto - in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative così da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

La sanzione prevista, di natura pecuniaria, varia da 200 a 800 quote, ovvero è aumentata da 400 a 1000 per le ipotesi in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto per il quale sia stabilita la pena della reclusione superiore, nel massimo, a cinque anni.

Il secondo dei citati interventi normativi ripristina la portata lesiva delle fattispecie volte ad operare falsificazioni delle scritture contabili per scopi di varia natura. Con la falsa rappresentazione dei dati contabili, difatti, si persegue l'interesse di intervenire artatamente sulla reputazione commerciale dell'azienda, influenzando quindi sul credito di cui la società gode all'esterno, quale quello che ad esempio potrebbe ottenere presso i finanziatori. Non solo l'ammontare del credito attribuibile, ma anche le garanzie eventualmente da richiedere per la sua erogazione possono essere pesantemente influenzate dalla rappresentazione dell'azienda risultante da dati contraffatti o comunque mendaci. Ciò non riguarda peraltro solo le banche e gli istituti di credito in senso stretto, ma anche il semplice fornitore che deve valutare le condizioni di pagamento / solvibilità del proprio cliente - debitore. Un altro effetto importante riguarda gli investimenti di terzi, sia nell'allestimento di forme di cooperazione commerciale (*partnership*, accordi e alleanze di qualsiasi genere) con un'azienda falsamente rappresentata, sia per quanto attiene al mercato in cui risultino negoziati i titoli di proprietà della società stessa, con evidente possibilità di ripercussioni sullo stesso andamento delle quotazioni.

Il falso in bilancio, poi, esplica effetti anche sul piano interno delle dinamiche interaziendali, a d esempio in tema di distribuzione dei dividendi, con conseguenti effetti economici diretti a indebito vantaggio o danno dei soci o degli azionisti. Inoltre, la falsificazione contabile è stata frequentemente riscontrata come strumento utilizzato per la creazione di liquidità parallela e illecita, ossia "non ufficiale" dell'azienda (i cc.dd. fondi neri di norma destinati alla commissione di alcuni reati quali, ad esempio, la corruzione o il riciclaggio di denaro di illecita provenienza) oltre che per la realizzazione dei reati di evasione fiscale e di indebito arricchimento dei soggetti in grado di appropriarsi delle somme occultate.

1.6 L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE: REATI DI IMPATTO AMBIENTALE ED ECOREATI.


Attualmente il quadro della responsabilità amministrativa delle società, per mezzo di interventi realizzati nel corso del quadriennio 2011-2015, comprende una vasta gamma di ipotesi di delitti ambientali. Per mezzo dei provvedimenti normativi di cui *infra*, è stato dunque aggiunto un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi. Tale introduzione comporta una rilevante conseguenza in quanto per la prima volta viene prefigurata la responsabilità dell'ente in relazione ad illeciti ambientali commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, con la corrispondente previsione di sanzioni a suo carico.

1.6.1. I Reati Ambientali

Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 177 del 1 agosto 2011 con vigenza dal 16 agosto del medesimo anno - è stato pubblicato il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 recante "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente*". Il successivo intervento del legislatore italiano - in recepimento di tale obbligo comunitario - si pone, sulla scorta delle indicazioni in tema di tutela penale dell'ambiente, lo scopo di rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso onde garantire, prima a livello comunitario e poi domestico, idonea protezione all'ambiente mediante il diritto penale.

Quindi a seguito prima della Direttiva 2008/99/CE e poi della Legge Comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14) il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria. Tale Direttiva indica dunque gli elementi di offensività dei reati di cui chiede l'introduzione nei sistemi nazionali, al fine di garantire uno standard minimo comunitario di tutela penale dell'ambiente. Si tratta però di una indicazione generale che necessita, in sede di traduzione normativa interna, di un livello di specificazione idoneo a soddisfare i principi costituzionali di precisione, tassatività e offensività che presidiano la materia penale. La delega è stata quindi attuata, a livello nazionale, per mezzo del D. Lgs. n. 121/2011.

In particolare, tale primo provvedimento (D.Lgs. n. 121/2011) si inserisce ancora in un contesto normativo alquanto frammentario poiché fa riferimento alla vigente legislazione italiana in materia ambientale sparsa tra diversi provvedimenti. Attualmente, infatti, la principale disciplina di riferimento è contenuta nel D. Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale (c.d. T.U.A), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni - variamente configurati - di inquinamento di aria, acqua, suolo, sottosuolo e paesaggio. Il Decreto del 2011 apporta rilevanti modifiche al T.U.A. in particolare sotto il profilo sanzionatorio previsto per taluni reati (cfr. artt. 137, 256, 257, 259 e 260). Il legislatore nazionale, tuttavia, non si limita ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo quali fattispecie inserire nel catalogo dei *Reati 231*; inoltre vengono delineate nel codice Penale nuove ed autonome ipotesi di reato ambientale. Sul piano tecnico giuridico, questa circostanza assume il significato

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 23 /107</p>
---	--	---	---

di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti misure sanzionatorie - dettate in generale nel quadro ex 231- ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Difatti a norma dell'Art.39 del Codice Penale i delitti e le contravvenzioni si distinguono, in base ad un criterio sia quantitativo che qualitativo, a seconda della specie di pena prevista:

- i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa;
- le contravvenzioni (Art. 17 c.p.) sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto (comunque entro prefissati limiti massimi edittali) e/o dell'ammenda.

Ulteriori distinzioni riguardano:


- il profilo sistematico, giacché i delitti sono in massima parte previsti e puniti dal Libro Secondo del Codice Penale mentre la disciplina delle contravvenzioni è contenuta I Libro Terzo del Codice Penale;
- il profilo dell'elemento soggettivo/volitivo, poiché solo i delitti possono atteggiarsi sia come dolosi che colposi;
- il profilo sanzionatorio giacché i delitti sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni.

La scelta del legislatore deve perciò essere letta nell'ottica della ritenuta insufficiente efficacia deterrente dei reati contravvenzionali, i quali, a causa del limitato novero delle sanzioni che li assiste e dell'esclusione dell'applicazione delle misure cautelari, non sono riconosciuti come idonei mezzi per il contrasto alla perpetrazione dei reati ambientali da parte di enti e società. Sotto il profilo sanzionatorio il citato Art. 25 undecies prevede gravi sanzioni, sia pecuniarie che amministrative, per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente. In specie la sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti, diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto. Sono poi contemplate anche sanzioni amministrative (ad es. per ipotesi di inquinamento delle acque ovvero per l'omessa bonifica di suolo e sottosuolo) da calcolarsi secondo il noto sistema delle quote. Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi. In particolare l'applicazione della misura cautelare è riservata alle ipotesi contemplate dai seguenti articoli:

- 1) dall'Art.137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D. Lgs. 152/2006;
- 2) dall'Art.256, comma 3 D. Lgs. 152/2006;
- 3) dall'Art.260 D. Lgs. 152/2006;
- 4) dagli Artt.8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 D. Lgs. n. 202/2007.

Quindi il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D. Lgs. 231/01 - a seguito della novella realizzata con il D. Lgs. 121/2011- risulta articolato come segue:

- a) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 24 /107</p>
---	--	---	---

b) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale – TUA) si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i reati di cui all'Articolo 29-quattordices, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui all'Art.137:
 - per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.256:
 - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.257:
 - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il delitto di cui all'Art.260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
- per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
- per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

c) In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:

- la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
- la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
- la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

d) In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della


Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

e) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

Inoltre:

- le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D. Lgs. 152/2006, dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere;
- nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D. Lgs. 152/2006, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi;
- ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D. Lgs. n. 152/2006, e dell'Articolo 8 del D. Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 26 / 107</p>
---	--	---	--

1.6.2 I cc.dd. Ecoreati

Successivamente, nel 2015, ha fatto seguito un secondo provvedimento (Legge n. 68/2015) con cui vengono introdotte nell'ordinamento nuove fattispecie di aggressione all'ambiente codificate in forma di delitto (cc. dd. *ecoreati*). Tale normativa inserisce quindi nel *corpus* del D.Lgs. 231/01 ulteriori fattispecie di punibilità per aggressioni all'ambiente e contro i fenomeni di inquinamento dell'ecosistema.


Il provvedimento rappresenta un'innovazione auspicata da lungo tempo per fornire una adeguata risposta sanzionatoria a fenomeni criminali di massiccio, quando non irreparabile, inquinamento dell'ecosistema. Sul piano sistematico l'approccio legislativo si è tradotto nell'inserimento nel codice penale di due nuove figure delittuose ("*inquinamento ambientale*" e "*disastro ambientale*"), accompagnandole con altre previsioni incriminatrici giudicate necessarie per la tenuta complessiva del sistema e con ulteriori interventi di raccordo con il Codice dell'Ambiente e con la disciplina della responsabilità degli enti. Nonostante l'assenza di espliciti richiami alla normativa europea, non può dubitarsi del collegamento tra la Legge 68/2015 e la Direttiva dell'Unione Europea 2008/99/CE del 19 novembre 2008 sulla protezione dell'ambiente mediante il diritto penale, il cui Preambolo precisa che "*attività che danneggiano l'ambiente, le quali generalmente provocano o possono provocare un deterioramento significativo della qualità dell'aria, compresa la stratosfera, del suolo, dell'acqua, della fauna e della flora, compresa la conservazione delle specie*" esigono sanzioni penali dotate di maggiore dissuasività. In concreto, la legge 68/2015 è composta da tre articoli. Il nucleo fondamentale del provvedimento è costituito dall'art. 1, contenente un complesso di disposizioni che, in particolare, inseriscono nel codice penale un inedito titolo VI-bis (*Dei delitti contro l'ambiente*), composto da 12 articoli (dal 452-bis al 452-terdecies).

All'interno di tale nuovo titolo sono previsti cinque nuovi delitti:

- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitto ambientali colposi;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- impedimento del controllo.

Tra le altre previsioni la novella contempla altresì:

- a) una forma di ravvedimento operoso per coloro che, rei di una delle ipotesi ascritte, collaborino con le autorità prima della definizione del giudizio. A costoro infatti è riconosciuta una attenuazione delle sanzioni previste;
- b) l'obbligo per il condannato al recupero e - ove possibile - al ripristino dello stato dei luoghi antecedente l'evento inquinante;
- c) il raddoppio dei termini di prescrizione del reato per i delitti della Legge 68/2015, nonché apposite misure in tema di confisca e di pene accessorie;
- d) l'introduzione nel Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. Codice dell'Ambiente) di un procedimento per l'estinzione delle contravvenzioni ivi previste, collegato all'adempimento da parte del responsabile della violazione di una serie di prescrizioni nonché al pagamento di una somma di denaro.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 27 / 107</p>
---	--	--	---

1.7 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali linee guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008).


Una nuova e completa revisione in chiave analitica delle succitate linee guida, estesa ai reati ambientali ed alle nuove fattispecie corruttive, è stata infine completata nel marzo 2014: gli esiti di tale revisione sono stati approvati dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo (c.d. 'protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente'), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Viene ribadito che le componenti più rilevanti del sistema di controllo aziendale sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 28 /107</p>
---	--	---	---

- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- d) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) la comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Anche numerose associazioni di categoria (ABI, ANIA, ANCE, ASSOBIOMEDICA, FARMINDUSTRIA) hanno provveduto all'emanazione di proprie direttive rivolte agli aderenti del settore, in sostanziale continuità con quelle di carattere generale già predisposte da Confindustria, ma sviluppando ed approfondendo in modo mirato gli ambiti pertinenti al settore di riferimento e le peculiarità derivanti dalla natura dell'attività svolta.

Nella predisposizione del presente Modello, la Experian Italia S.p.A. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

2 L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "EXPERIAN ITALIA S.P.A. "

La società Experian Italia S.p.A., già Experian-Cerved Information Services S.p.A., nasce dall'originario accordo di *joint venture* realizzato nel 2012 tra la *Cerved Group S.p.A.* e l'allora *Experian Information Services S.p.A.* entrambe società attive nel settore della prestazione di servizi correlati alla gestione delle banche dati contenenti informazioni creditizie. Ne è risultata una realtà imprenditoriale in grado di competere efficacemente sul mercato delle informazioni creditizie, grazie alla tecnologia, l'*expertise* ed il *know-how* sviluppati all'interno del Gruppo Experian, nonché al *data-base* creato *ad hoc* (c.d. SIC) dalla Experian Information Services S.p.A..

Tale originario accordo (di seguito in breve "JV1") prevedeva:


- a) un possesso azionario ripartito tra i due soci nelle seguenti proporzioni:
 - l'allora *Experian Holding Italia S.p.A.*, socio di maggioranza con numero 188.865 azioni rappresentanti il 95,35 % del capitale sociale;
 - *Cerved Group S.p.A.*, socio minoritario detentore delle restanti 9.210 azioni rappresentanti il 4,65 % del capitale sociale;
- b) il *focus* aziendale sulla gestione del c.d. "SIC" (Sistema di Informazioni Creditizie come definito dal Provvedimento del Garante per la Protezione dati personali n. 8 del 16 novembre 2004) per la raccolta e gestione di informazioni su richiesta e rapporti di credito, in specie in ordine all'affidabilità e puntualità nei pagamenti dei consumatori.

Trattandosi di un sistema totalmente automatico e standardizzato nelle modalità di accesso, esso era direttamente ed immediatamente fruibile dal singolo Utente per la ricerca di informazioni quali l'affidabilità, la solvibilità etc. (ad esempio per la valutazione in ordine alla concessione di un finanziamento). Le informazioni ivi contenute - principalmente rivolte al servizio di banche e intermediari finanziari - venivano gestite tramite apposito "*Credit Bureau*", una banca dati contenente i profili creditizi dei consumatori. Inoltre, su richiesta della clientela e comunque in via accessoria, venivano forniti servizi di monitoraggio, *scoring*, trattamento di dati da fonti pubbliche, fornitura di programmi e / o progetti per la realizzazione dei necessari collegamenti tecnici / telematici.

Fino al 2015, dunque, le Funzioni allocate sulla Experian-Cerved erano le seguenti:

- *Direzione Aziendale (Managing Director);*
- *Sales;*
- *Customer and Consumer Services;*
- *Business Solution;*
- *Software Development.*

Inoltre, sempre sino al 2015, in base ad un regolare contratto di prestazione di servizi (*Master Services Agreement*) la Experian-Cerved Information Services S.p.A., al pari di tutte le altre consociate italiane del Gruppo Experian, si avvaleva della Experian Holding S.r.l. per lo svolgimento di attività di tipo gestionale, amministrativo, contabile.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 30 / 107</p>
---	--	---	--

Successivamente, nel biennio 2015 - 2016, è stato avviato un processo di razionalizzazione che ha condotto ad una complessa ristrutturazione di tutte le entità italiane del Gruppo.

Pertanto a fronte dell'originario assetto, che vedeva le relative attività di competenza suddivise tra:

A. attività di prestazione di servizi ed attività ausiliarie (di tipo gestionale / amministrativo / organizzativo / contabile / finanziario) effettuata dalla *Experian Holding Italia S.r.l.* in favore delle consociate *Experian Decision Analytics S.r.l.* e *Experian-Cerved Information Services S.p.A.*;

B. attività di

- ricerca, progettazione, sviluppo;
- produzione e commercializzazione;
- gestione, assistenza tecnica e manutenzione relativamente ai programmi e sistemi informativi (*software*) elaborati in linea con le esigenze del cliente, svolte esclusivamente dalla *Experian Decision Analytics S.r.l.*;

C. attività di gestione del c.d. "SIC" in capo alla *Experian-Cerved Information Services S.p.A.*,

si è giunti, tramite una serie di passaggi intermedi *infra* descritti, all'attuale assetto, che vede rimaste due sole entità: la *Experian Holding Italy S.r.l.* e la *Experian Italia S.p.A.*

Posta, quindi, la permanenza nella *Experian Holding S.r.l.* dei soli soggetti aziendali incaricati di funzioni trasversali / divisionali dediti quindi, principalmente od esclusivamente, a progetti di matrice *Corporate*, tutte le altre Funzioni ed le attività di *Experian* sono oggi confluite nella *Experian Italia S.p.A.*.

Infatti, dal 1 gennaio 2016 e con efficacia decorrente dal 13 febbraio - a seguito del deposito per l'iscrizione nel Registro delle Imprese - la *Experian Decision Analytics*, tramite fusione per incorporazione, è stata assorbita nell'allora *Experian Cerved Information Service S.p.A.*, la cui denominazione è poi mutata nell'attuale *Experian Italia S.p.A.*, con conseguente riunione all'interno di un'unica entità di tutte le attività riconducibili al *business Experian*.

Quindi, attualmente, all'interno di *Experian Italia* vi è un'unica linea di business *CSDA- Credit Services Decision Analytics*, con al proprio interno tutte le Funzioni ed i relativi Apicali, chiamati a gestire l'intero il modello di *business*. Infatti dalla suddetta incorporazione è derivata l'unificazione delle Funzioni e dei relativi settori di attività, con conseguente individuazione - sia a livello nazionale che EMEA - di un *Line Manager* e "a cascata" dei sottostanti riporti operativi.

Il complesso processo di riorganizzazione sopra descritto si è snodato lungo gli *step* di seguito indicati.

- Fusione per incorporazione della *Experian Decision Analytics* nella *Experian Italia S.p.A.*, con conseguente assunzione da parte di quest'ultima - a far data dal 1° gennaio 2016 - di ogni rapporto dell'incorporata (attività, passività, beni materiali ed immateriali, contratti, risorse umane, processi produttivi ed attività).
- Revisione, in data 17 novembre 2015, dell'originario accordo di joint venture con definizione di un nuovo accordo parasociale (c.d. 'JV2') in conseguenza del quale è altresì derivata:
 - nuova determinazione del capitale sociale (aumentato fino ad euro 1.980.750,00);
 - rimodulazione tra i due soci del possesso azionario;
 - modifiche dei contratti di distribuzione ed agenzia;
 - introduzione di un contratto avente ad oggetto la fornitura di servizi tra le due uniche società


rimaste;

- assunzione della gestione dei servizi e prodotti Experian-Cerved (inclusi i prodotti e servizi 'Scipafi').


Il nuovo accordo di joint venture ('JV2') ha quindi originato un'evoluzione in diversi ambiti, e precisamente quanto di seguito descritto.

- Sul piano soggettivo dei rapporti tra soci, un ridimensionamento del potere del socio di minoranza (*Cerved Holding S.p.A.*) oggi privo del potere di veto in passato riconosciutogli dall'originario accordo parasociale. Tale potere, infatti, azionabile in taluni ambiti particolarmente rilevanti (quali, ad esempio, la formazione del *budget* e – perciò - la materia degli investimenti) avrebbe potuto condurre ad uno stallo decisionale (*deadlock*) per la soluzione del quale era previsto un complesso meccanismo articolato su un sistema di '*put & call*'. In un'ottica di semplificazione e di snellimento dei processi decisionali, tale meccanismo è stato abbandonato in favore della ridefinizione del nuovo ruolo del socio di minoranza alla stregua di un partner commerciale.
- Sul piano oggettivo della struttura organizzativa ne è derivata un'ulteriore razionalizzazione nella conformazione aziendale, in base alla e quale risultano attualmente allocate sulla Experian Italia S.p.A.:
 - tutte le Funzioni cc.dd. di *staff* (*Finance, Legal & Corporate Affairs; Compliance; HR, IT- GTS Global Service; Facilities*);
 - tutte le Funzioni operative (*Sales, Presales, Marketing; Services Operation; Commercial Strategy; Delivery; Consumer Services*);
 - tutte le Funzioni tecniche (*Analytics; CS GPD Italy; IT Client OSM; Data Management; Product Management; Product Development*).
- Sul piano oggettivo del portafoglio prodotti, oltre alla commercializzazione di dati (legati al *business Information Services*), si aggiunge ora anche la parte inerente la componente *software* (legati al *business Decision Analytics*) che, quindi, va ad arricchire ulteriormente il complesso degli *asset* di Experian Italia S.p.A. e, di conseguenza, l'offerta di prodotti destinati al Cliente.
- Sul piano operativo sono altresì state definite nuove strategie volte principalmente ad una maggiore penetrazione commerciale nei segmenti di riferimento: in particolare si è optato per una segmentazione dei mercati - affidandone il controllo ad organismi dedicati - secondo un criterio di competenza e compenetrazione nel mercato di riferimento (cc.dd. 'mercati verticali'). A mero titolo esemplificativo, in tale ottica: il settore bancario è di competenza del socio *Cerved Group S.p.A.*, mentre il settore delle telecomunicazioni è in capo alla *Experian Italia S.p.A.*. A tal fine al socio *Cerved* è stata concessa una rappresentanza esclusiva finalizzata alla promozione di tutto il catalogo di prodotti e servizi Experian (c.d. '*Value Proposition*') nei suddetti mercati verticali in cui il suo posizionamento appare particolarmente rilevante. A tale nuova conformazione è corrisposta la creazione di un organismo *ad hoc*, il *Commercial Board*, deputato alla valutazione delle strategie da adottare (ad es. in tema di determinazione del prezzo) con l'adozione di apposite regole di *governance*.

Per i dettagli di tale nuova conformazione e l'analisi delle potenziali ricadute applicative in ambito 231, nonché per il dettaglio delle Funzioni potenzialmente esposte, si rinvia alla **Parte Speciale**.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 32 /107</p>
---	--	---	---

Anche per l'avvenire, infine, si ribadisce la vigenza del presente Modello, senza eccezioni, nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, rappresentanti, fornitori e, più in generale, dei terzi che proseguano ovvero instaurino *ex novo* rapporti giuridici con le società italiane del Gruppo Experian.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 33 / 107</p>
---	--	---	--

2.1 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, anche a seguito del presente lavoro di aggiornamento, si compone di una prima parte, di carattere generale, "**Parte Generale**", contenente i principi di diritto contemplati nel D.Lgs. 231/01, integralmente recepiti dalla Experian Italia S.p.A., seguita da una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.


Sul piano operativo l'approccio metodologico adottato, confermato anche in tale sede di aggiornamento, si è orientato anzitutto verso l'analisi delle ipotesi criminose di recente introduzione, quali ad esempio i cc.dd. "ecoreati", a completamento del quale è stato effettuato un generale supplemento di indagine con riferimento alla valutazione delle macro-aree di reati già censite in precedenza. Come già accennato, si rinvia alla **Parte Speciale** del presente Modello per quanto attiene l'analisi dettagliata delle singole ipotesi criminose contemplate dal D.Lgs. 231/01 ed i rischi ivi evidenziati, come valutati all'esito del presente lavoro di aggiornamento.

Con riferimento al novero delle aree / attività *sensibili*, si evidenzia fin d'ora come l'analisi sia stata circoscritta alle fattispecie ritenute potenzialmente più esposte secondo un criterio probabilistico. Pertanto sono state oggetto di trattazione approfondita le seguenti fattispecie ex D.Lgs.231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato a seguito delle Leggi nn. 190/2012 e 69/2015 ;
- i reati cc.dd. societari, come modificati a seguito della Legge 69/2015;
- i reati contro il patrimonio, comprensivi della recente figura del c.d. autoriciclaggio introdotta dalla Legge 186/2014;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità informatica;
- (alcuni) reati in materia di violazione del diritto d'autore.


Al contrario, sono state ritenute estranee all'attività concretamente svolte dalla Società - o comunque difficilmente ipotizzabili nel concreto - le figure di reato previste ex artt. 25-*bis* 25-*quater*, 25-*quinquies*, rispettivamente concernenti:

- i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo, in assenza di mezzi idonei (in specie manodopera specializzata e macchinari adatti alla contraffazione di cartamoneta e valori di bollo);
- i reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (in particolare in assenza di sostanze potenzialmente utilizzabili a scopo bellico o comunque violento);
- i delitti contro l'industria ed il commercio (vista l'intrinseca originalità dei prodotti a marchio Experian);
- i reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (data la principale destinazione al mercato interno / europeo dei prodotti a marchio Experian, la cui distribuzione è operata dalle consociate italiane);
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (in assenza sino ad ora di contatti con l'autorità giudiziaria legati all'ipotesi di reati contestati nei confronti della Società);

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 34 /107</p>
---	--	---	---

- taluni reati verso la persona (quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile in assenza di ogni presupposto applicativo).

Ove peraltro in futuro, in sede di aggiornamento del Modello, emergesse l'opportunità di un inserimento di una copertura anche per tali reati, attualmente non ipotizzabili, ciò avverrà mediante una più dettagliata analisi di queste ultime fattispecie.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 35 / 107</p>
---	--	---	--

2.2 MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Gruppo Experian, di cui è parte la Experian Italia S.p.A., è da sempre sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformi ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice Etico ("*Experian International Codice di Condotta*") vigente per tutte le consociate Experian sin dal 2011, e disponibile per tutti i soggetti interessati sulla intranet aziendale nella versione ultima aggiornata.

A fronte di una struttura di gruppo di respiro internazionale sono, pertanto, presenti molteplici livelli di procedure aziendali, sia di applicazione locale - per ottemperare alle specifiche previsioni della legislazione italiana - sia di matrice *Corporate*, valide all'interno di tutto il Gruppo Experian.


In linea con tale esigenza, perciò, già in passato sono state adottate idonee procedure aziendali specificamente dettate per la realtà locale delle singole consociate. A tal fine nel **Codice di Comportamento** allegato al presente Modello (**Allegato II**) sono stati estrapolati i principi di matrice *Corporate* espressi in seno al Gruppo Experian in quanto idonei a fungere da presidio anche in ambito 231.

Pertanto il Codice Etico ("*Experian International Codice di Condotta*"), il Modello aziendale ed il Codice di Comportamento che vi è racchiuso, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto contenenti i fondamentali principi di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

Gli stessi sono pertanto oggetto di condivisione con tutti i dipendenti, collaboratori e terzi in genere, ai quali - anche in occasione del presente lavoro di aggiornamento - se ne chiede il rispetto.

Di conseguenza, anche per l'avvenire, ogni operazione aziendale relativa a processi individuati come *sensibili* deve essere attuata in conformità alle regole ed ai principi ivi contenuti.

La vigenza del presente Modello, perciò, deve intendersi senza eccezioni nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, rappresentanti, fornitori e, più in generale, nei confronti di tutti coloro i quali proseguano ovvero instaurino *ex novo* rapporti giuridici con la società Experian Italia S.p.A. ai quali, pertanto, viene raccomandato di tenere comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle attività.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 36 /107</p>
---	--	--	--

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di presidiarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene nominato per la durata di tre esercizi sociali l'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale e mista, e precisamente nel numero di tre componenti di cui due esterni ed uno interno, investito altresì del ruolo di Presidente, a garanzia della necessaria indipendenza e terzietà dell'Organo stesso.


Tale Organismo di Vigilanza, indicato brevemente come "O.d.V.", garantisce inoltre la presenza dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'organo amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita *ad hoc* e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Viene quindi confermato, anche per il triennio 2017-2019, l'O.d.V. già costituito ed insediato presso la società Experian Italia S.p.A., in persona dei signori:

- Dott.ssa Elena Racanicchi, membro interno, *HR Manager*;
- Dott. Andrea Gallinari, membro esterno esperto in organizzazione aziendale, con competenze tecniche nello sviluppo e applicazione dei modelli redatti ex D. Lgs. 231;
- Avv. Vivien Gullotta, membro esterno con competenze in materia in diritto societario e per lo sviluppo e l'applicazione dei modelli 231.

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. sono oggetto di espressa regolamentazione nell'apposito documento ivi allegato e si sostanziano in compiti di controllo e monitoraggio nei confronti della Experian Italia S.p.A..

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 37 /107</p>
---	--	--	--

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Experian Italia S.p.A., le attività di analisi dell'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/01 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni, come dettagliatamente descritte nel "**Regolamento Organismo di Vigilanza**" allegato al presente documento (**Allegato I**).


Analogamente importante ha inoltre l'attività di manutenzione del Modello, con specifico riferimento all'attività di aggiornamento, sia in dipendenza da modifiche normative che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria. Nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'O.d.V. proporrà agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni così come dettagliatamente descritto all'**Articolo 9.3** del proprio **Regolamento**.

L'Organismo stesso, ove occorrente, cura altresì l'aggiornamento del proprio **Regolamento**, sottoponendo le relative modifiche all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Experian Italia S.p.A..

In particolare rientrano tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna funzione / area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.


L'Organismo di Vigilanza dispone - a richiesta - delle risorse finanziarie necessarie ed adeguate allo svolgimento dei propri compiti, definite all'inizio dell'esercizio nel quale è nominato - nel corso della prima riunione (c.d. di insediamento) per l'espletamento delle attività di vigilanza concordate, annualmente, nel "*Piano di Azione*". Può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio delle strutture aziendali presenti nella Experian Italia S.p.A., nonché presso la consociata Experian Holding Italia S.r.l.. Infine, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 38 /107</p>
---	--	---	---

3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza della Experian Italia S.p.A. riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo, anche per tramite del membro interno, mediante:

- comunicazione periodica del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi, immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 39 /107</p>
---	--	--	--

3.4 FLUSSI INFORMATIVI

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti.

Tale obbligo, particolarmente importante per le aree individuate come '*sensibili*' a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il *reporting* sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree, sia di ogni anomalia probabile od eventualmente verificatasi.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere alle singole Funzioni aziendali la trasmissione di tutte le ulteriori informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo. Il presente Modello, unitamente a quanto vi è allegato, è disponibile per tutti i dipendenti nei database aziendali di volta in volta in uso, e viene richiamato, previa idonea condivisione, per tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).

Tutti i nuovi assunti o nuovi terzi destinati ad entrare in contatto con la Società, vengono formati in merito e vi avranno accesso. A tal fine la Società provvede all'organizzazione di appositi corsi formativi in ambiti ricadenti nel perimetro applicativo del D.Lgs. 231/01. Di tutto il materiale condiviso e /o somministrato, così come dell'elenco delle materie trattate e dei soggetti aziendali partecipanti, verrà debitamente conservata copia presso la Società.



- PARTE SPECIALE -

4 METODOLOGIA SEGUITA NELLA PARTE SPECIALE

La Parte Speciale in oggetto rappresenta l'esito di una valutazione del rischio di illeciti, condotta con lo scopo di rendere un quadro fedele e funzionale della situazione concreta esistente.

Oggetto della presente valutazione per il potenziale rilievo in ambito 231 sono le *infra* descritte Funzioni aziendali attualmente presenti nella Experian Italia S.p.A. (di seguito anche la "Società") ed i relativi Responsabili.

Pertanto il processo valutativo condotto, oltre a tenere conto degli esiti delle interviste condotte con i principali referenti aziendali, ha anche analizzato il vigente sistema di procedure, sempre di matrice *Corporate*, con gli eventuali adattamenti richiesti ai sensi dalla normativa nazionale.

La "mappatura dei rischi" che ne è emersa ha consentito l'identificazione delle "aree di rischio" e, per ciascuna di queste, le procedure a presidio e gli altri strumenti di controllo in essere.

La società "*Experian Italia S.p.A.*" - di seguito in breve anche la "Società" - è una delle due consociate italiane del Gruppo internazionale Experian, affermata realtà imprenditoriale nel settore della prestazione di servizi correlati alla gestione delle banche dati contenenti informazioni creditizie in grado di competere efficacemente sul mercato grazie alla tecnologia, l'*expertise* ed il *know-how* sviluppati all'interno del Gruppo Experian, nonché al *data-base* creato *ad hoc* (c.d. SIC).

Come già illustrato in sede di Parte Generale (**Cap. 2**) il nuovo progetto di riorganizzazione - iniziato nel corso del 2015 dall'originario assetto organizzativo - imperniato sull'esistenza delle tre consociate Experian Holding Italia S.r.l., Experian Decision Analytics S.r.l., Experian Italia S.p.A. (già Experian-Cerved Information Services S.p.A.) - ha condotto all'attuale struttura, focalizzata sulle sole due società:

- Experian Holding Italia S.r.l.;
- Experian Italia S.p.A..

Per quanto riguarda la Experian Holding Italia S.r.l., sulla stessa ad oggi sono insediati i soli soggetti aziendali incaricati di funzioni trasversali / divisionali a vocazione europea (c.d. EMEA) cioè dediti - principalmente od esclusivamente - a progetti di matrice *Corporate*, finalizzati alla gestione di attività con profili di interesse per tutto il Gruppo.

Per quanto riguarda invece la Experian Italia, la stessa gestisce l'intero modello di *business* (*CSDA- Credit Services Decision Analytics*). Infatti l'attività della Experian Italia S.p.A., si realizza principalmente nella gestione del *Credit Bureau* di Experian ossia una banca dati - c.d. "SIC" (come definito dal Provvedimento del Garante per la Protezione dati personali nr. 8 del 16 novembre 2004) - contenente i profili creditizi dei consumatori. All'interno di tale banca sono raccolte informazioni sul settore del credito al consumo e, precisamente, relative all'affidabilità e puntualità nei pagamenti dei consumatori, messe al servizio di banche, intermediari finanziari od altri soggetti aventi diritto di accesso al SIC stesso. Inoltre la totale automazione e standardizzazione delle modalità di accesso della banca dati del SIC, rende il servizio direttamente ed immediatamente consultabile da parte dell'Utente medesimo consentendo una razionalizzazione dei propri processi operativi, con conseguente miglioramento della qualità del proprio portafoglio clienti. Con riferimento alla tipologia dei soggetti i cui dati sono trattati si precisa che essi possono essere:

- a. persone fisiche,
- b. persone giuridiche
- c. ditte individuali.

Con riferimento a tali soggetti può trattarsi di:

- un dato di natura *Consumer (CI)* per le informazioni sui consumi e le relative scelte e/o preferenze in ambito commerciale;
- un dato di natura *Business Information (BI)* per le informazioni di natura professionale, con particolare attenzione al profilo creditizio e alla conseguente affidabilità / solvibilità.

Con riferimento alla tipologia di dati trattati, oltre ai dati SIC (richiesta di credito e contratti) anche i dati di fonte pubblica inerenti protesti (Infocamere), pregiudizievoli (da Tribunali e Conservatorie) acquistati dal socio Cerved; ancora può trattarsi di dati di telefonia (elenchi telefonia fissa – Telecom) forniti dal fornitore Consodata; dati sullo stradario relativi alla microzona censuaria forniti da Geolab.

Tutti i descritti dati possono essere forniti al cliente tramite *credit report*.

Inoltre, su richiesta della clientela e comunque in via accessoria rispetto all'oggetto principale, sono forniti servizi di monitoraggio, *scoring*, trattamento di dati da fonti pubbliche, fornitura di programmi e / o progetti per la realizzazione dei necessari collegamenti tecnici / telematici.

Infine sono offerti anche servizi e prodotti inerenti soluzioni di c.d. *BI – Business Information* rispetto ai quali la Società effettua:


- ricerca, progettazione, sviluppo;
- produzione e commercializzazione;
- gestione, assistenza tecnica e manutenzione in linea con le esigenze del cliente.

Sotto il profilo degli assetti proprietari, la revisione degli accordi di *joint venture* con il socio Cerved Group SpA, con il citato passaggio dalla c.d. *JV1* a *JV2*, ha condotto al ridimensionamento del ruolo del socio di minoranza, più simile ad un partner commerciale e senza più alcun potere di veto.

Anche l'organizzazione aziendale ha subito modifiche per effetto dell'incorporazione nella Experian Italia S.p.A.. della parte di componente *software* (in precedenza gestita tramite apposita entità - Experian Decision Analytics S.r.l.) oggi quindi ricompresa tra gli *asset* societari.

Da tale evoluzione sono scaturite molteplici semplificazioni, tra le quali rilevano, ai fini delle possibili interrelazioni con il D. Lgs. 231/01, quelle inerenti:

- la c.d. normativa Antitrust, che nell'ambito del precedente accordo trovava un potenziale spazio di conflitto, sensibilmente ridotto con l'evoluzione dell'architettura societaria;
- l'introduzione nell'ambito dei patti parasociali, di un accordo tra Experian Italia S.p.A. e Cerved Group S.p.A., per la distribuzione commerciale dei prodotti e servizi Experian, con la previsione di un divieto di concorrenza a carico di Cerved Group S.p.A. (c.d. *'non compete'*) relativamente alla creazione / produzione / commercializzazione di prodotti con caratteristiche analoghe o comunque potenzialmente concorrenti con quelle dei prodotti e servizi Experian;
- segmentazione e controllo dei mercati tramite organismi dedicati, individuati in base al grado di competenza e compenetrazione all'interno del c.d. mercato verticale di riferimento, tra i quali:

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 43 / 107</p>
---	--	---	--


- il settore bancario di esclusiva competenza del socio Cerved Group S.p.A.;
- il settore delle telecomunicazioni di esclusiva competenza del socio Experian.
- concessione dell'esclusiva rappresentanza al socio di minoranza per la promozione di tutto il catalogo di prodotti e servizi Experian (*c.d. value proposition*) nei segmenti di mercato di riferimento (ad es. bancario). In tale ambito, quindi, Cerved agisce come distributore in esclusiva, provvedendo a:
 - individuare il cliente e procacciare il *business*,
 - concludere il contratto,
 - riconoscere i ricavi ad Experian,
 - limitatamente alla vendita di prodotti del SIC fa sottoscrivere in nome e per conto del socio Experian le relative condizioni generali del Gruppo Experian;
- individuazione di una figura ad hoc per la gestione dei rapporti con il socio di minoranza, in persona di G. Pavani (attualmente affiancato da S. Mantovani, destinata da settembre a subentrare in tale ruolo) membro del "Commercial Board", l'organismo di valutazione strategica di cui meglio *infra*, in sede di analisi delle singole fattispecie di reato.

Tutte le descritte attività sono regolate tramite un accordo di "transfer price", che prevede inoltre la possibilità di applicazione di un "mark-up" (nell'ambito di soglie predeterminate) da parte di Cerved S.p.A. per ogni contratto concluso inerente l'offerta di servizi / prodotti a catalogo.

Le Funzioni indicate sono state oggetto di analisi ai fini del presente lavoro di aggiornamento del *Modello 231* in ordine alla formulazione di un giudizio sulla probabilità di verificazione di uno dei reati di cui al citato Decreto. Per il dettaglio dell'analisi delle singole ipotesi criminose e dei rischi connessi si rinvia alla Parte Speciale del presente *Modello 231*, precisandosi fin d'ora che, alla luce della complessa organizzazione sopra descritta, le risultanze del presente Modello vanno necessariamente integrate con quanto già rilevato per la società Experian Holding Italia S.r.l..

Difatti, la Experian Holding si avvale della Experian Italia per lo svolgimento di attività di tipo gestionale, amministrativo, contabile, secondo quanto regolato dai vigenti, specifici, accordi contrattuali (racchiusi nel 'Framework Agreement' approvato dall'Organo Amministrativo in data 18 gennaio 2016).

La vigenza del presente Modello, inoltre, deve intendersi senza eccezioni nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, rappresentanti, fornitori e, più in generale, dei terzi che proseguano ovvero instaurino *ex novo* rapporti giuridici con la Experian Italia S.p.A.. A costoro, pertanto, viene raccomandato di tenere comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle attività.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 44 /107</p>
---	--	--	--

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Per la completa informazione di tutti i Destinatari coinvolti, la Società utilizza gli idonei canali di diffusione, di cui già al **Paragrafo 3.4.** della Parte Generale.

A seguito del presente lavoro di aggiornamento e revisione, ove non sussistano già protocolli idonei tra le policy e procedure aziendali in vigore, l'Organo Amministrativo si riserva di adottare le opportune iniziative in merito.

A mero titolo esemplificativo le stesse potranno consistere in:

- espressa richiesta, formulata in sede di selezione del personale, della condivisione dei valori sottesi al presente Modello con il conseguente impegno al loro rispetto;
- predisposizione di idonei strumenti per garantirne la conoscenza, tra i quali rientrano
 - I) per Responsabili / Apicali con funzioni a rilevanza esterna:
 - seminario iniziale per la prima diffusione del Modello;
 - interviste in caso di necessità di revisione del Modello;
 - seminari di aggiornamento, in seguito a revisione del Modello;
 - informativa all'atto di assunzione per tutti i neo-assunti;
 - comunicazioni di rilevanza *231* in caso di necessità o urgenza, anche tramite collocazione di tali comunicazioni in un'apposita sezione della intranet aziendale, dedicata all'argomento ed aggiornato nei contenuti a cura dei membri interni dell'O.d.V..
 - II) Per altri soggetti (quali ad es. dipendenti non apicali, collaboratori):
 - informativa nella lettera d'assunzione per i neo-assunti;
 - nota informativa interna;
 - comunicazioni occasionali in caso di aggiornamento del Modello;
 - partecipazione a seminari di formazione specifica sulle materie rientranti nel perimetro applicativo del D. Lgs. 231/01.
 - III) Per i Terzi (clienti /fornitori) a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività aziendali:
 - diffusione di un'apposita "Nota di Sintesi" contenente gli obiettivi perseguiti dalla Società con l'adesione ai principi del D. Lgs. 231/01 ed i mezzi adottati per garantirne il raggiungimento;
 - inserzione nei relativi contratti di una clausola di ottemperanza.
- L'inserimento tra i criteri di selezione del personale della condivisione dei valori espressi dal presente Modello e l'impegno ad osservare gli stessi.

6 SISTEMA DEI POTERI E PROCEDURE AZIENDALI

La Experian Italia S.p.A. è dotata di un organo amministrativo pluripersonale articolato in Consiglio di Amministrazione composto da: *omissis*

A. Codice Etico

Anche per la Experian Italia S.p.A. vale il Codice di condotta del Gruppo Experian (*'Experian International Codice di Condotta*) al cui interno è altresì presente una dettagliata regolamentazione sulla gestione del trattamento dei dati e di tutela delle segnalazioni.

B. Procedure di matrice Corporate

Experian Italia S.p.A. adotta altresì procedure di emanazione *worldwide*, opportunamente adattate al contesto normativo locale, reperibili sulla intranet aziendale nella versione ultima aggiornata, sia procedure di emanazione locale. Entrambe sono raggruppate in apposite *directory* e di seguito elencate.

I. EMEA Procurement Policy aggiornata al 31 gennaio 2017 regolante:

- il processo di acquisto;
- i limiti di spesa e l'identificazione della catena dei cc.dd. "approver" dei diversi paesi;
- processo di selezione e qualificazione dei fornitori;
- obbligo di "due diligence" per la qualifica di nuovi fornitori con particolare riferimento alla verifica sul rispetto della leale concorrenza e della normativa anticorruzione;

tale policy va necessariamente integrata con quelle già esistenti e regolanti specifici aspetti in tema di

- *Global Procurement Policy*;
- *Global Purchasing Card Policy*;
- *EMEA I Purchasing Card Policy*.

II. Gift & Hospitality Policy (Policy su omaggi e ospitalità)

III. Procedure Area Risk Management

- *Travel Security Policy and Standard - Global*
- *Enterprise Risk Management Policy (Global)*
- *Global Information Security Policy*

IV. Procedure Area IT

- *Account Number Masking Request*
- *Add/Change Subcode Information*
- *Adhoc Maintenance Request*
- *Agreement Attachment Request*
- *Americas Oracle & Imaging Access Request Form*
- *Android Wireless Device Access*

- *Asset Movement/Disposal (Global)*
- *ATB/Transact License Request*
- *BIS Client Services Echoback Request*
- *BIS Client Services Inquiry Logging Request*
- *BIS Client Services Ship Notification Request*
- *BIS Commercial Relations Sales Support Corrections*
- *BIS Credit Client Services Order Submission*
- *BIS Sales Subscription Plan Setup Request*
- *C&DS Client Audit Request*
- *Calling Card Policy & Form*
- *Cascade Request (Global)*
- *CBS Audit Approval*
- *CEM Request*
- *Changepoint Request*
- *CIS President's Award Nomination*
- *CIS Price Change Request*
- *Citrix Token Request*
- *Client Services Business Implementation Order Request*
- *College Matching Gift Form*
- *Compliance Request*
- *Contingent Worker Timecard*
- *Control-D Request*

V. CPMS - Select Request Form

- *Credit Report - Complimentary Personal Credit Report Request*
- *Credit Report - Investigation of information in your personal credit report request*
- *CS Order Submission Form*
- *D.R. Vault Pattern Request*
- *Data Development Research Escalation Request*
- *Database Access Request*
- *DB2 DBA Mainframe Production Support*
- *DB2 DBA Mainframe Test Support*
- *DBRM Production Bind Request*
- *Delivery Solutions Request Form*
- *Dental Claim Form (MetLife)*
- *Disclosure of Potential Conflict of Interest and Acknowledgment Form*
- *Distribution List Request*
- *DM Trade Suppress*
- *Education Assistance - Course Approval*
- *Education Assistance - Degree Approval (initial application)*
- *EGOC-A Task Request*



- *Electronic Commerce Activity Resource Management*
- *e-Load Account Setup Request*
- *e-Load Server Usage Request*
- *e-Load Testing Service Request*
- *Employee Computer Purchase Program*
- *Employee Relocation Authorization*
- *Endevor System Request Form*
- *EPN Request*
- *e-Tester Script Setup Request*
- *Experian DMZ Account Request*
- *Experian IAG Citrix for Customer Access (links to Experian DMZ Account Request)*
- *Facility Security Access - Allen*
- *Facility Security Access - McKinney*
- *Fidelity 401(k) beneficiary form*
- *Fidelity 401(k) Rollover Form*
- *File Research Request*
- *Firewall Access / Static IP Request*
- *Firewall Service Quality Survey*
- *Flexible Spending Account Reimbursement Request*
- *Fraud & Identity Solutions Implementation Request*
- *Fraud & Identity Solutions Reference Request*
- *Fraud Price Add/Change Request*
- *Global File Transfer*
- *Good Wireless Device Access*
- *Group / Department Mailbox Request*
- *GSOC Internal Scan Request*
- *Hardware/Software Acquisition Request (Global)*
- *Health & Fitness Reimbursement Form*
- *High Level Qualifier Request*
- *Job Submit Request*
- *Large File Transfer*
- *Local Device Access Request*
- *Mainframe Data Access Request*
- *McKinney Data Center Tour Request*
- *MckSQL3vs1 Cluster-Automation/Scheduling Request*
- *MckSQL3vs1 Cluster-New Database Request*
- *Medco RX Reimbursement*
- *IAG Cert Request*
- *Instant Messaging Public Internet Connectivity Request*
- *IPControl IPAM Access Request*
- *iPhone/iPad Wireless Device Access*



- *iSmart Special Access Request*
- *Job Complete or Skip Request*
- *Job Hold or Release Request*
- *Job Priority Request*
- *Job Restart Request*
- *Miscellaneous Production Support Request*
- *New Network Share/Network Share Access Request*
- *Outlook Home Directory Access Request*
- *Pay Adjustment Statement*
- *Peer Recognition Request Form*
- *Performance Record (Word version)*
- *Performance Record Instructions (for Word version)*
- *PNS Credit Application*
- *PNS Order Entry Form*
- *PNS Order Tracking*
- *Product Enhancement Request*
- *Programmer Tape Request*
- *Reference Check*
- *Repartition Form*
- *Request A PC Loaner*
- *Request For Temporary/Contract Personnel*
- *Restore from Backup Request*
- *Retransmit Request*
- *Return to Work*
- *RSA SecurID Token Request*
- *Secure File Transfer Request*

VI. Security Operations System Access Request (SOSAR)

- *Self-Assessment Form*
- *Separation Checklist*
- *Services Request (Orange/Costa Mesa)*
- *Siebel ACP 7 Login Request*
- *Siebel New User Request*
- *Single Sign-On (SSO) Access Request*
- *SSC Client Support Pricing Request Form*
- *SSL Certificate Request*
- *SSL/TLS Certificate Request*
- *Subscriber Questionnaire Document*
- *Sudo Configuration Request*
- *Suppress Unsuppress Request*
- *Tape Initialization Request*



- *Tape Ops Request to Modify Tape Data Set Expiration Date*
- *TAPS Service Request*
- *Telephone Services Request*
- *TMS # Request*
- *TSS - AMC Overtime Report*
- *Unix Access Request*
- *Vaulting/Shipping Instructions For Customer Mailout Tapes*
- *Video Conferencing Room Request*
- *Voice Services Request*
- *Volunteer for a Day Donation*
- *Volunteer Matching Application*
- *VPN Access Request*
- *Vulnerability Scan Request*
- *Web Conferencing ID Request*
- *Web Request Form*
- *Workstation Administrative Rights Request*

Inoltre la documentazione aziendale, consultata ai fini del presente Modello e valevole per la Società comprende altresì quanto di seguito elencato:

1. Funzionigramma integrato di tutte le Funzioni Experian;
2. Contratto di Prestazione di Servizi Infragruppo (c.d. "Service Agreement"), avente ad oggetto principalmente la prestazione di servizi di natura gestionale, amministrativa, organizzativa (specificati nel contratto) prestati dalla Experian Italia S.p.A. in favore delle consociata Experian Holding Italia S.r.l..

7 I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

Il presente Modello evidenzia gli ambiti di rischio potenzialmente rilevanti all'interno Società e derivanti dalla verifica di una delle fattispecie criminose contemplate dal D. Lgs. 231/01, nel testo da ultimo aggiornato alle Leggi nr. 68 e 69 del 2015 in materia di ecoreati e reati societari.

L'analisi condotta si è focalizzata unicamente sulle fattispecie di reato ritenute verificabili secondo un criterio probabilistico all'interno delle Società.

Pertanto l'indagine è stata circoscritta ai soggetti Apicali e *Manager* riguardo le macrocategorie di reati di seguito individuate:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 D. Lgs. 231);
- reati societari (art. 25 *ter* D. Lgs. 231);

entrambi nel testo risultante da ultimo a seguito delle novelle intervenute nel triennio 2012 – 2015;

- reati contro il patrimonio (art. 25 *octies* D. Lgs. 231);
- reati contro la incolumità individuale (art. 25 *septies*) derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro in specie per l'attività di supporto ed ausilio effettuata anche verso altre consociate del Gruppo;
- reati cc.dd. di criminalità informatica (art. 24 *bis* D. Lgs. 231);
- reati commessi con violazione delle norme sul diritto d'autore (art. 25 *novies* D. Lgs. 231);
- reati cc.dd. di impatto ambientale (art. 25 *undecies* D. Lgs. 231).

All'interno delle citate fattispecie, tuttavia, occorre fin d'ora distinguere tra le ipotesi di reato considerate unicamente per completezza di indagine ma di scarso rilievo pratico, e quelle invece ritenute più rilevanti sotto il profilo della concreta verificabilità.

In particolare ci si riferisce, secondo un criterio probabilistico, alle ipotesi dei:

- reati commessi in violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- reati cc.dd. di impatto ambientale;


le quali appaiono pertanto di ridotta portata applicativa stante la natura "amministrativa" delle attività espletate, svolgentisi prettamente all'interno di uffici, con esclusione di ogni attività di tipo manifatturiero, industriale o tecnico - operativo.

Ai fini di una migliore comprensione nell'ambito del lavoro svolto sono state, per quanto possibile, individuate separatamente:

- **Considerazioni applicative;**
- **Occasioni di reato;**
- **Aree Aziendali;**
- **Funzioni Aziendali;**

potenzialmente realizzabili e / o coinvolte,

- **Presidi a copertura** (misure idonee a mitigare la probabilità di verifica dell'ipotesi criminosa di volta in volta analizzata quali ad es. protocolli, procedure, certificazioni ecc., ad integrazione dei requisiti di legge);

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 51 /107</p>
---	--	---	---

- **Ambiti di ottimizzazione** (ulteriori misure adottabili per la riduzione della probabilità del rischi-reato in esame) ove esistenti.

A completamento dell'analisi condotta, al termine di ogni macroarea, sono elencati i **Protocolli** intesi al contempo come:

- l'insieme di istruzioni, obblighi, divieti, procedure il cui rispetto è richiesto da parte di tutti i Destinatari del presente Modello;
- l'insieme degli strumenti necessari per il controllo, il monitoraggio e la verifica dei principali processi sensibili, demandato a ciascun Responsabile di Funzione nel proprio ambito nonché all'Organismo di Vigilanza insediato.

8 REATI CONTRO LA P.A.: PROTOCOLLI


8.1 OBBLIGHI

Nell'ambito dei reati sopra descritti, i Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:

- legislazione Italiana;
- legislazione Comunitaria;
- legislazione in tema di Anticorruption, *Antibribery* etc.);
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico del Gruppo (*Experian Code of Conduct*) integralmente richiamato;
- regole di *corporate governance*.

In particolare il presente Modello prevede l'espresso divieto di:

- A.** effettuare o ricevere elargizioni in denaro che possano integrare le fattispecie di reato sopra esaminate. E' vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni è prassi diffusa) od a loro familiari, che possano influenzare l'indipendenza di giudizio od indurre a riconoscere un qualsiasi vantaggio diretto alla Società ovvero indirettamente tramite interposizione di altra consociata del Gruppo;
- B.** accordare vantaggi di qualsiasi natura ai soggetti di cui al punto precedente;
- C.** offrire, effettuare, richiedere o ricevere prestazioni o incarichi, o concordare, pagare o ricevere compensi, o rimborsare costi o spese a o da soggetti interni (personale) ovvero a terzi (inclusi gli agenti o i partner commerciali) che non trovino adeguata giustificazione nel contesto dei rapporti contrattuali con tali terzi. Sono fatti salvi i casi in cui la legge preveda la possibilità di collaborazione con terzi appartenenti alla P.A., previa osservanza delle dovute procedure di informative agli enti preposti (ad esempio in merito alla natura del contatto o alla congruità di un eventuale compenso pattuito).
- D.** presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti per sé o per altra consociata del Gruppo;
- E.** destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 53 /107</p>
---	--	---	---

8.2 PROCEDURE

- I)** Ogni operazione deve essere adeguatamente evidenziata attraverso la documentazione di qualsiasi atto del procedimento interno relativo all'operazione suddetta, per iscritto o su supporto informatico in conformità alle procedure all'uopo previste.


- II)** Nessun tipo di pagamento può essere effettuato direttamente in contanti od in natura senza essere giustificato da una ricevuta/fattura.

- III)** Le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari, ai fini del conseguimento di erogazioni / contributi / finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri. Tutta la documentazione a tal fine presentata e l'attestazione dell'avvenuta concessione, deve essere debitamente esibita, controllata e conservata in modalità reperibili anche nel lungo periodo.

- IV)** Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione sugli adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamenti / destinazioni di finanziamenti pubblici nazionali o comunitari) ove riscontrino eventuali situazioni di irregolarità riferiscono immediatamente all'O.d.V..

- V)** Tutte le attività a rischio devono essere svolte in conformità con le procedure aziendali vigenti.

In particolare è fatto obbligo a tutti i dipendenti della Società di applicare le procedure di cui al precedente **Paragrafo 3** contenute nei data base aziendali e secondo le istruzioni impartite.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 54 /107</p>
---	--	--	--

9 I REATI SOCIETARI: PROTOCOLLI


9.1 OBBLIGHI

Nell'ambito dei reati sopra descritti, i Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:

- legislazione Italiana;
- legislazione Comunitaria;
- legislazione in tema di *Anticorruption, Antibribery* etc.;
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico integralmente richiamato;
- regole di *corporate governance*;
- istruzioni operative per la redazione dei bilanci, dalla relazione semestrale e trimestrale e da ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo contabile esistente all'interno del Gruppo.

In particolare i Destinatari dovranno attenersi ai principi di seguito indicati.

- A)** Astenersi dal tenere comportamenti, tra i quali quelli esemplificati, tali da realizzare le fattispecie previste dai suddetti reati societari.
- B)** Astenersi da tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- C)** Tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al Socio Unico ed al pubblico in generale un'informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e, più in generale, del Gruppo Experian.
- D)** Osservare il divieto di:
- predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Experian Holding Italia S.r.l. o di altra consociata del Gruppo;
 - omettere di comunicare dati e informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società o di altra consociata del Gruppo nell'ambito dell'attività svolta per conto proprio o in ausilio e supporto di altra consociata;
 - non attenersi alle istruzioni operative per la redazione dei bilanci.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 55 /107</p>
---	--	---	---

9.2 PROCEDURE

I Destinatari del presente Modello dovranno attenersi alle procedure di seguito indicate:

- I)** Osservare scrupolosamente tutte le norme a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.
- II)** Assicurare il regolare funzionamento della Experian Holding Italia S.r.l., sia per le attività svolte direttamente, che per quelle condotte in ausilio e supporto della Consociata, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale prevista dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.
- III)** Effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti.
- IV)** Realizzare ogni attività 'a rischio' in conformità con le procedure aziendali vigenti.

In particolare è fatto obbligo a tutti i dipendenti della Società di applicare le procedure di cui al **Paragrafo 3**, quali contenute nei *database* aziendali e secondo le istruzioni impartite.

10 REATI CONTRO IL PATRIMONIO: PROTOCOLLI

10.1 OBBLIGHI

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui alla presente macroarea i Destinatari del presente Modello sono tenuti, nella gestione delle attività ricadenti all'interno dei processi sotto elencati, all'osservanza degli obblighi di cui infra.

10.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO

- A.** Gestione Contabilità Fornitori.
- B.** Gestione di acquisti di beni e servizi.
- C.** Gestione di attività commerciali.
- D.** Gestione di flussi finanziari.
- E.** Gestione di incentivi a dipendenti o collaboratori esterni.

10.3 OBBLIGHI

Obblighi generali

I Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:

- legislazione Italiana;
- legislazione Comunitaria;
- legislazione in tema di *Anticorruption, Antibribery* etc;
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice di Condotta Experian integralmente richiamato;
- principi di corretta e veritiera rappresentazione contabile dei cespiti aziendali.

Obblighi specifici


Il presente Modello prevede espressamente, in capo a tutti coloro, che per ragione del proprio incarico / funzione / mandato specifico, si trovino a gestire una o più attività o fasi - anche preparatorie - nell'ambito dei processi sensibili di seguito elencati i seguenti obblighi.

A. Processo di Gestione Contabilità Fornitori

Vige in linea di principio il divieto di dare un'infedele rappresentazione dei valori economici relativi ai beni / servizi richiesti e forniti.

In particolare è fatto obbligo di:

- effettuare periodicamente le operazioni di riconciliazione previa verifica della documentazione per singola operazione / fornitura;

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 57 / 107</p>
---	--	---	--

- procedere alla contabilizzazione dei servizi / attività prestate dalle ditte esterne secondo il criterio prudenziale o, nei casi espressamente previsti, al valore di mercato se inferiore.

B. Processo di Gestione di acquisti di beni e servizi


- Impedire la stipula di contratti fittizi o a valori volutamente non congrui con i propri partner commerciali, al fine di costituire provviste da utilizzare ad altri (ad es. corruttivi).
- Impedire acquisti da società fornitrici per forniture di beni / servizi ad un prezzo eccessivamente inferiore a quello di mercato ovvero a condizioni particolarmente favorevoli rispetto agli standard normalmente in uso, senza adeguata giustificazione aziendale (ad es. giustificazione in caso di scostamenti dal vigente accordo *worldwide* stipulato a livello *Corporate*).

In particolare vigono gli obblighi di seguito riportati.

- Acquisire da tutte le controparti negoziali una dichiarazione scritta attestante l'avvenuta ricezione da parte della Società del Codice di Condotta e del Modello 231 predisposto per la Società. Ove tale condizione non sia accettata si dovrà darne tempestiva comunicazione all'O.d.V..
- Introdurre nei contratti con i fornitori clausole risolutive del rapporto per violazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta e nel Modello 231.
- Creare e mantenere, anche per via telematica, l'anagrafica fornitori contenente tutte le informazioni significative degli stessi.
- Verificare in caso di fornitori non storici o consolidati l'attendibilità commerciale e professionale degli stessi.
- Selezionare nuovi fornitori attraverso il confronto di almeno due offerte salvo casi particolari opportunamente motivati, garantendo la tracciabilità dell'iter di selezione e la relativa archiviazione attraverso la documentazione di supporto.
- Verificare l'esistenza delle specifiche autorizzazioni dei fornitori che svolgono attività per le quali sono richieste e la regolarità dei pagamenti, con riferimento tra destinatari e ordinanti.
- Assicurare l'immissione nel ciclo della registrazione contabile di tutti i documenti fiscali inerenti.
- Bloccare i documenti passivi non corredati da giustificativi, non imputati o non autorizzati.

C. Processo di Gestione di attività commerciali

- Garantire che i rapporti con i fornitori siano gestiti esclusivamente dai soggetti muniti di idonei poteri e nell'ambito delle proprie competenze.
- Assicurare che la definizione degli acquisti avvenga nel rispetto dei termini di pagamento preventivamente stabiliti ed autorizzati dalla società.
- Garantire che le offerte siano predisposte sulla base dei prezzi di riferimento del mercato ovvero del budget.
- Assicurare la tracciabilità dei rapporti intrattenuti con i fornitori.
- Comunicare senza ritardo al proprio responsabile gerarchico e alla Direzione Generale / Commerciale eventuali comportamenti posti in essere da quanti operano per conto dei partner commerciali volti ad ottenere favori, elargizioni illecite di danaro od altre utilità, anche nei confronti dei terzi.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 58 /107</p>
---	--	---	---

D. Processo di Gestione di flussi finanziari

- Garantire la regolare rendicontazione dei movimenti in entrata e in uscita derivanti da qualsiasi transazione commerciale secondo i principi sulla corretta tenuta della contabilità, già esposti nel presente Modello.
- Assicurare che tutti le movimentazioni di flussi finanziari siano effettuate con strumenti tracciabili.
- Predisporre limiti all'utilizzo autonomo delle risorse finanziarie, mediante la definizione di soglie quantitative coerenti con i ruoli e le responsabilità organizzative attribuite ai singoli soggetti.
- Assicurare che la documentazione sia archiviata presso le funzioni coinvolte nel processo.

E. Processo di Gestione di incentivi a dipendenti o collaboratori esterni

- Vige il divieto di promettere o versare incentivi a dipendenti e/o collaboratori esterni per finalità estranee al contratto.
- Vige il divieto di remunerare agenti di vendita in misura ulteriore rispetto a quanto contrattualmente pattuito.

11 VIOLAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: PROTOCOLLI

11.1 OBBLIGHI

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui alla presente macroarea i Destinatari del presente Modello sono tenuti, nella gestione delle attività ricadenti all'interno dei processi sotto elencati, all'osservanza degli obblighi di cui *infra*.

11.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA

- A.** Valutazione dei rischi.
- B.** Attribuzione di responsabilità in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.
- C.** Informazioni ai lavoratori.
- D.** Addestramento e Formazione.
- E.** Monitoraggio del sistema preventivo.

11.3 OBBLIGHI

Obblighi generali

I Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:


- legislazione Italiana, in particolare il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs 81/2008);
- legislazione Comunitaria;
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice di Condotta integralmente richiamato;
- principi e direttive contenute nelle Linee Guida in materia di prevenzione degli infortuni (ad es. UNI-INAIL, etc).

Obblighi specifici

Il presente Modello prevede espressamente, in capo a tutti coloro che, per ragione del proprio incarico / funzione / mandato specifico, si trovino a gestire una o più attività o fasi - anche preparatorie - nell'ambito dei processi sensibili di seguito elencati i seguenti obblighi.

A. Processo di Valutazione dei rischi

- Eseguire la necessaria attività di *risk assessment* per individuare e censire le aree/attività aziendali a rischio.
- Valutare periodicamente ed aggiornare il sistema di controllo interno, con particolare riferimento a:

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 60 / 107</p>
---	--	--	---

- gestione delle emergenze (ad es. effettuazione delle prove di evacuazione);
- corretto utilizzo e manutenzione dei dispositivi e delle attrezzature antinfortunistiche.

B. Processo di attribuzione di responsabilità in materia di sicurezza e igiene sul lavoro

- Individuare per ogni Area i principali "attori della sicurezza" (quali ad es. RSPP, Preposti, RLS, Addetti alle squadre di emergenza, antincendio, primo soccorso etc.).
- Verificare periodicamente i requisiti dei soggetti investiti di ruoli nell'ambito della sicurezza.
- Monitorare l'adeguatezza delle attività svolte dal Servizio Prevenzione e Protezione rispetto alle esigenze delle Società.

C. Processo di Informazione ai lavoratori

- Assicurare la corretta informazione specifica da / verso i Lavoratori.
- Garantire idonee modalità di consultazione onde valutare il reale grado di conoscenza ed applicazione delle misure antinfortunistiche.

D. Processo di Addestramento e Formazione

- Predisporre idonei Piani formativi in base alle esigenze preventivamente individuate, con particolare riferimento alle seguenti attività:
 - formazione generale destinata a tutta la popolazione aziendale;
 - formazione specifica per i soggetti investiti di ruoli e compiti specifici in materia di sicurezza (cc.dd. "attori della sicurezza");
 - verifica di apprendimento;
 - formazione differenziata per soggetti esposti a rischi specifici (quali ad es. i videoterminalisti);
 - addestramento, ove previsto dalla normativa.

E. Processo di monitoraggio del sistema preventivo

- Predisporre un idoneo sistema di gestione, comprensivo di un codice disciplinare, per la repressione dei comportamenti tenuti in violazione delle prescritte norme.
- Individuare misure di mantenimento e miglioramento, anche mediante interventi di tipo formativo, informativo.

12 CRIMINALITÀ INFORMATICA: PROTOCOLLI

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui alla presente macroarea i Destinatari del presente Modello sono tenuti, nella gestione delle attività ricadenti all'interno dei processi sotto elencati, all'osservanza degli obblighi e delle procedure di cui infra.

12.1 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA

- A. Gestione strumenti *hardware* e *software*.
- B. Gestione *Data Protection* (sicurezza informatica).
- C. Gestione reti e sistemi informatici.
- D. Gestione Formazione.

12.2 OBBLIGHI

Obblighi generali

I Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:


- legislazione Italiana, in particolare il Codice Privacy (D. Lgs 196/03);
- legislazione Comunitaria;
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico integralmente richiamato.

Obblighi specifici

Il presente Modello prevede espressamente, in capo a tutti i soggetti posizionati in Funzioni / Aree rilevanti che per ragione del proprio incarico / funzione / mandato specifico, si trovino a gestire una o più attività o fasi - anche preparatorie - nell'ambito dei processi sensibili di seguito elencati i seguenti obblighi.

A. Gestione strumenti hardware e software

- Proteggere i dispositivi informatici di cui ha l'uso o la disponibilità da furti, smarrimenti o danneggiamenti.
- Eventuali perdite di dispositivi o informazioni devono essere segnalate prontamente al soggetto che ricopre la funzione di Responsabile del Sistema Informatico (interno), il quale ha l'obbligo, a sua volta, di informare uno dei membri del Consiglio di Amministrazione. Questi devono, a loro volta, informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare i rischi che la perdita del dispositivo o delle informazioni comportino, nel caso specifico e di valutare se sia opportuno provvedere all'immediato cambiamento di tali dati.
- Informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di fatti o circostanze significative riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili, da parte della funzione o dell'area di sua competenza.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 62 /107</p>
---	--	---	---

In particolare vige:

- divieto di installazione, *downloading* e/o utilizzo di programmi e *tools* informatici che permettano di alterare, contraffare, attestare falsamente, sopprimere, distruggere e/o occultare documenti informatici pubblici o privati;
- divieto di installazione, *downloading* e/o utilizzo di programmi e *tools* informatici che consentano l'introduzione abusiva all'interno di sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza o che permettano la permanenza (senza averne l'autorizzazione) al loro interno, in violazione delle misure poste a presidio degli stessi dal titolare dei dati o dei programmi che si intende custodire o mantenere riservati;
- divieto di reperimento, diffusione, condivisione e/o comunicazione di *password*, chiavi di accesso o altri mezzi idonei a permettere le condotte di cui ai punti che precedono;
- divieto di utilizzo di *software* e/o *hardware* atti ad intercettare, falsificare, alterare, interrompere comunicazioni / programmi / documenti informatici siano essi privati o pubblici;
- divieto di accedere ad un sistema informatico o telematico altrui senza autorizzazione;
- divieto di utilizzare, reperire, diffondere, condividere e/o comunicare circa le modalità di impiego di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- divieto di utilizzo, reperimento, diffusione, installazione, *downloading*, condivisione e/o comunicazione circa le modalità di impiego di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a intercettare, impedire o interrompere illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche, anche se intercorrenti tra più sistemi;
- divieto di distruzione, deterioramento, cancellazione, inservibilità totale o parziale, alterazione o soppressione di dati o programmi informatici altrui o grave ostacolo al loro funzionamento;
- divieto di utilizzo, installazione, *downloading* e/o comunicazione di tecniche, programmi o *tools* informatici che consentano di modificare il campo del sender o qualunque altra informazione ad esso relativa o che permettano di nascondere l'identità del mittente o di modificare le impostazioni degli strumenti informatici forniti in dotazione dalla Società ai Destinatari delle disposizioni del Modello;
- divieto di utilizzo di *files sharing softwares* e/o *chat* nonché di accesso a siti a scopo ludico o ricreativo;
- il rispetto delle licenze, dei diritti d'autore e di tutte le leggi e regolamenti locali, nazionali ed internazionali che tutelano la proprietà intellettuale e le attività on-line.

B. Gestione Data Protection (sicurezza informatica)

- Proteggere e tutelare ogni informazione relativa alla Società disponibile sui dispositivi informatici in dotazione e sui server aziendali;
- Preservare e custodire i codici d'accesso (quali ad es. password, PIN *code*) a protezione dei propri dispositivi informatici aziendali al fine di evitare che essi possono essere utilizzati da persone non autorizzate;


- Divieto di riprodurre, diffondere, comunicare o portare a conoscenza di terzi codici, parole chiave o altri mezzi idonei
- Aggiornare e salvaguardare costantemente tutte le impostazioni di sicurezza sui dispositivi informatici.

In particolare per le operazioni riguardanti la gestione degli accessi logici, la gestione della sicurezza fisica e l'utilizzo della postazione di lavoro i protocolli devono prevedere che:

- il processo sia formalizzato da una procedura operativa/policy interna;
- siano definiti formalmente i requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati e per l'assegnazione dell'accesso remoto agli stessi da parte di soggetti terzi quali consulenti e fornitori;
- i codici identificativi (*user-id*) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete siano individuali ed univoci;
- la corretta gestione delle *password* sia definita da linee guida, comunicate a tutti gli utenti per la selezione e l'utilizzo della parola chiave;
- siano definiti i criteri e le modalità per la creazione delle *password* di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili (ad es. lunghezza minima della password, regole di complessità, modifiche periodiche, scadenza);
- gli accessi effettuati dagli utenti, in qualsiasi modalità, ai dati, ai sistemi ed alla rete siano oggetto di verifiche periodiche;
- le applicazioni tengano traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti;
- siano definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente;
- i ruoli organizzativi siano definiti in una matrice autorizzativa: applicazioni/profilo/richiedente;
- siano eseguite verifiche periodiche dei profili utente e della coerenza degli stessi con le responsabilità assegnate;
- siano definite misure di protezione dell'integrità delle informazioni messe a disposizione su un sistema accessibile al pubblico, al fine di prevenire modifiche non autorizzate;
- siano inclusi negli accordi con terze parti e nei contratti di lavoro clausole di non divulgazione delle informazioni;
- siano predisposte procedure che prevedano la rimozione dei diritti di accesso al termine del rapporto di lavoro;
- l'accesso ai dati della Società è conforme al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni o integrazioni, anche regolamentari;
- la documentazione riguardante ogni singola attività sia archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa.

C. Gestione reti e sistemi informatici

- Garantire l'accesso a reti, infrastrutture, sistemi informatici e telematici, sia aziendali che di terzi, solo a personale dipendente in possesso di espressa autorizzazione e limitatamente allo svolgimento delle proprie mansioni;

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 64 /107</p>
---	--	---	---


▪ Garantire l'accesso a reti, infrastrutture, sistemi informatici e telematici aziendali da parte di soggetti esterni previa apposita autorizzazione e con un tempo di utilizzo limitato all'intervento richiesto.

Inoltre per le operazioni riguardanti la gestione della rete e dell'hardware nei protocolli devono altresì essere previsti specifici protocolli di prevenzioni per:

- siano definiti i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi software che prevedano la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato del software in uso presso la Società, l'utilizzo di *software* formalmente autorizzato e certificato e l'effettuazione di verifiche periodiche sui software installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di software proibiti e/o potenzialmente nocivi;
- i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi *hardware* prevedano la compilazione e la manutenzione di un inventario aggiornato dell'*hardware* in uso presso la Società e regolamentino le responsabilità e le modalità operative in caso di implementazione e/o manutenzione di *hardware*;
- i criteri e le modalità per le attività di back-up prevedano, per ogni applicazione hardware, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie ed il periodo di conservazione dei dati;
- la documentazione riguardante ogni singola attività sia archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa;
- siano definite le misure di sicurezza adottate, le modalità di vigilanza e la relativa frequenza, la responsabilità, il processo di reporting delle violazioni/effrazioni dei locali tecnici o delle misure di sicurezza, le contromisure da attivare;
- siano definite le credenziali fisiche di accesso ai siti ove risiedono i sistemi informativi e le infrastrutture IT quali, a titolo esemplificativo, codici di accesso, token authenticator, pin, badge e la tracciabilità degli stessi;
- siano definite le responsabilità per la gestione delle reti;
- siano implementati controlli di sicurezza al fine di garantire la riservatezza dei dati interni alla rete e in transito su reti pubbliche;
- siano adottati meccanismi di segregazione delle reti e di monitoraggio del traffico di rete;
- siano implementati meccanismi di tracciatura degli eventi di sicurezza sulle reti (ad es. accessi anomali per frequenza, modalità, temporalità);
- l'implementazione e la manutenzione delle reti telematiche siano regolamentate mediante la definizione di responsabilità e modalità operative, di verifiche periodiche sul funzionamento delle reti e sulle anomalie riscontrate;
- i criteri e le modalità per le attività di back-up prevedano, per ogni rete di telecomunicazione, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie, il periodo di conservazione dei dati;
- siano definiti i criteri e le modalità per l'aggiornamento o implementazione di nuovi sistemi/servizi tecnologici);
- sia definito un piano di business continuity periodicamente aggiornato e testato;
- siano previste misure per un'adeguata protezione delle apparecchiature incustodite;
- siano individuati ambienti dedicati per quei sistemi che sono considerati "sensibili" sia per il tipo di dati contenuti sia per il valore di business.

D. Gestione Formazione

<p>Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01</p>	<p align="right">Filename: Experian Italia S.p.A. Modello 231/01 Aggiornamento 2017 - 26.07.2017 Vers.3.1.doc</p> <p align="center">EXPERIAN ITALIA S.P.A. CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY</p>
--	---

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 65 /107</p>
---	--	---	---

- Monitoraggio periodico dell'adeguatezza delle vigenti procedure e policy (in particolare Policy; Nomine; Informative in tema privacy).
- Effettuare la formazione periodica obbligatoria in tema di Privacy.

13 DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE: PROTOCOLLI

13.1 OBBLIGHI

- A. Il Responsabile della Funzione Risorse Umane in quanto Funzione deputata a garantire il rispetto all'interno di tutte le Consociate Experian della *policy* in tema di *Privacy*, deve assicurarne la pronta diffusione e la completa informazione in materia.
- B. I Responsabili della Funzione IT in quanto Funzione deputata alla gestione dei sistemi informatici, unitamente ai loro supporti a livello locale, devono vigilare sul rispetto dei principi che presidono il corretto utilizzo degli strumenti informatici in uso ai dipendenti.
- C. Più in generale è fatto divieto ad ogni soggetto aziendale potenzialmente fruitore di un computer aziendale di discostarsi dalle procedure esistenti in tema di utilizzo delle stesse, nonché di ingenerare situazioni idonee ad integrare uno dei reati di cui sopra.

13.2 PROCEDURE

E' fatto obbligo ai Destinatari del presente Modello di osservare le procedure di seguito in commento.

- I) Curare la diffusione ed il rispetto delle procedure operative inerenti l'impiego degli strumenti informatici, in particolare la specifica *Policy* in tema di *Privacy* sul corretto utilizzo degli strumenti informatici.
- II) Preservare la riservatezza dei dati personali, assicurandone il trattamento da parte unicamente dei soggetti a ciò abilitati.
- III) Realizzare tutte le attività 'a rischio' in conformità con le procedure aziendali vigenti.

E' fatto altresì obbligo a tutti i dipendenti della Società di applicare le procedure di cui al **Paragrafo 3**, quali contenute nei *data base* aziendali e secondo le istruzioni impartite.

14 REATI AMBIENTALI ED ECOREATI: PROTOCOLLI

14.1 OBBLIGHI E PROCEDURE

La Società si adopera affinché la gestione della materia ambientale e, più in generale, la realizzazione di ogni attività idonea ad esplicare riflessi su di essa risponda ai valori e alle politiche adottate all'interno dell'Azienda. A tal fine la stessa richiede a tutti i propri dipendenti e collaboratori, in specie quelli insediati presso il Plant di Rovigo, che ogni attività di potenziale impatto ambientale sia posta in essere nel rispetto delle regole sancite nel Codice Etico ed in linea con le vigenti procedure aziendali.

In particolare ogni soggetto aziendale in posizione potenzialmente rilevante per la verifica dei reati in discorso deve osservare dettagliatamente i contenuti del *Modello*, per assicurare il rispetto di tutti gli obblighi posti dalle vigenti normative e l'osservanza degli obblighi di cui *infra*.

14.2 PRINCIPALI PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI AMBIENTALI

Attraverso l'attività di *risk assessment* specificamente condotta sono state individuate le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi i citati reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies del Decreto.

- A.** Gestione Rifiuti (inclusa classificazione; conferimento e smaltimento).
- B.** Gestione Ditte esterne e Consulenti (in *outsourcing* a Funzioni allocate su altre società del Gruppo).

14.3 OBBLIGHI

Obblighi generali

I Destinatari sono tenuti ad osservare gli obblighi ed i divieti previsti da:

- legislazione Italiana, in particolare il Testo Unico Ambientale (D. Lgs. 152/06) ed il Codice Penale;
- legislazione Comunitaria;
- principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico integralmente richiamato.


Obblighi specifici

Nell'ambito della gestione degli aspetti ambientali rilevanti, all'interno dei processi sensibili sopra elencati, deve essere garantita il rispetto dei seguenti principi di applicazione generale.

A. Processo di Gestione Rifiuti (inclusa classificazione; conferimento e smaltimento)

- Vige il divieto di trattare i rifiuti inclusi conferimento, raccolta, trasporto e smaltimento senza l'osservanza delle vigenti normative nazionali e comunitarie.

In particolare vigono i seguenti obblighi.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 68 /107</p>
---	--	---	---

- Applicare le procedure aziendali prescritte per il corretto smaltimento dei rifiuti prodotti in ufficio.
- Monitorare periodicamente l'adeguatezza delle procedure per la gestione dei rifiuti alla situazione aziendale esistente.
- Garantire la corretta tenuta della documentazione (ad es. Registro rifiuti / Formulari) attestante lo smaltimento e la sua archiviazione e la sua gestione da parte di soggetto aziendale munito di regolare delega.

B. Gestione Ditte esterne e Consulenti (in outsourcing a Funzioni allocate su altre società del Gruppo)

- Vige in linea di principio il divieto di selezionare fornitori esterni al di fuori dei canali ufficiali e senza l'osservanza delle procedure aziendali in tema di selezione e qualificazione dei fornitori.
- Effettuare periodicamente il controllo sul mantenimento dei requisiti in capo a ciascun fornitore.
- Supervisionare il corretto svolgimento delle attività affidate all'esterno.
- Predisporre un adeguato canale di comunicazione da e verso i fornitori in relazione ai principali aspetti sensibili delle attività affidate in gestione.
- Garantire, al pari di ogni altro fornitore, il rispetto dei principi sanciti dal Codice Etico aziendale nonché del presente Modello 231, eventualmente previa condivisione della necessaria documentazione aziendale, evitando altresì comportamenti contrari alle normative vigenti.

15 ALTRI REATI

15.1 INTRODUZIONE

Nel presente capitolo saranno sinteticamente esaminati gli ulteriori reati contemplati nel perimetro applicativo del Decreto Legislativo 231 /2001, la cui concreta realizzazione è risultata tuttavia improbabile a conclusione della attività di analisi condotte (*risk assessment*) anche con riferimento alle ultime modifiche normative.

Trattasi, infatti, di reati che, considerato l'assetto organizzativo delle società italiane del Gruppo Experian, e in particolare per la Experian Italia S.p.A., non sembrano assumere una concreta rilevanza applicativa atteso che:


- si riferiscono a processi estranei al modello di *business* della Società;
- sono difficilmente ipotizzabili alla luce della tipologia di attività svolte;
- anche laddove posti in essere da *manager* o dipendenti, difficilmente potrebbero realizzare l'interesse o a vantaggio della Società stessa (ad es. in tema di delitti contro la personalità individuale e contro la persona).

Pur non avendo al momento riscontrato alcuna attività sensibile riferibile alle tipologie di reato di seguito elencate, la Società al fine di tutelare il bene giuridico sottostante a tali fattispecie di reato, ritiene opportuno raccomandare ai Destinatari del Modello di evitare qualsiasi comportamento che possa rientrare nelle fattispecie di reato descritte *infra*.



ALLEGATO I


REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 71 /107</p>
---	--	---	---

ALLEGATO I - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:

ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1.1.** Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") è stato istituito con delibera dell'Organo Amministrativo in data 23 ottobre 2013 in seno alla Experian Italia S.p.A., un organismo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").
- Lo scopo di tale organismo è di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e successive modificazioni ed integrazioni.
- 1.2.** Il presente Regolamento è conforme alle disposizioni ex D. Lgs. 231/01 e disciplina il funzionamento dell'O.d.V. medesimo individuando in particolare poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.
- 1.3.** Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A tal fine l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo esclusivamente all'Organo Amministrativo.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 72 /107</p>
---	--	--	--

ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. L'O.d.V. è un organo collegiale permanente, istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, a struttura mista in quanto composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni tra i quali viene eletto il Presidente in occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento). I membri dell'O.d.V. possono essere nominati sia tra soggetti esterni che tra soggetti rientranti tra il personale dipendente della società Experian Italia S.p.A..

I membri dell'O.d.V., sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile, fiscale, gestionale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia previsti dal Codice Etico aziendale in vigore.

I membri dell'O.d.V., in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti ad alcun potere gerarchico interno o esterno alla Società.


La nomina dei componenti l'O.d.V., decisa dall'Organo Amministrativo, deve essere resa nota ai soggetti incaricati e deve essere da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico, deve essere reso noto mediante divulgazione di apposita comunicazione, anche informale, diretta a tutti i livelli aziendali nonché alle controparti contrattuali.

2.2 L'O.d.V. istituito per la società Experian Italia S.p.A. si compone come segue:

- Dott.ssa Elena Racanicchi, membro interno, *HR Manager*;
- Dott. Andrea Gallinari, membro esterno esperto in organizzazione aziendale, con competenze tecniche nello sviluppo e applicazione dei modelli redatti ex D. Lgs. 231;
- Avv. Vivien Gullotta, membro esterno con competenze in materia in diritto societario e per lo sviluppo e l'applicazione dei modelli 231.

2.3. L'O.d.V. avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 73 /107</p>
---	--	---	---

ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ

3.1. Nella scelta delle persone cui affidare l’incarico di componente dell’O.d.V., deve essere garantita, quale esigenza primaria, la terzietà tra l’O.d.V. ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell’O.d.V. medesimo. Costituisce causa di incompatibilità e pertanto motivo di esclusione dalla possibilità di ricoprire il ruolo di componente dell’ O.d.V., in qualsiasi ruolo, i soggetti che:

- siano inabilitati, falliti, o interdetti, anche solamente dai pubblici uffici;
- siano in rapporto di parentela o di affinità con esponenti di vertice della società Experian Italia S.p.A. ovvero di altra consociata del Gruppo;
- amministrino imprese od organizzazioni, ovvero abbiano subito condanne nella gestione di tali organizzazioni, che - anche in modo indiretto - ostacolino lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona;
- si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico aziendale (“*Experian International Codice di Condotta*”).


3.2. Il Presidente, e, parimenti, gli altri membri dell’O.d.V., devono avere un profilo personale e professionale tale da garantire l’imparzialità di giudizio, l’autorevolezza e l’eticità della condotta, ritenendosi in particolare necessario che ogni membro dell’O.d.V. assicuri i requisiti di seguito indicati.

- Sul piano delle competenze professionali:
 - a) approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell’attività, di tipo ‘ispettivo’ demandata all’O.d.V. medesimo;
 - b) conoscenza dell’organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore nonché della materia in cui operano la società Experian Italia S.p.A.;
 - c) conoscenze giuridiche tali da consentire l’individuazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - d) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale.
- Sul piano delle caratteristiche personali:
 - e) un valido profilo etico;
 - f) oggettive competenze tecniche.


I membri dell’O.d.V. sono tenuti ad un costante aggiornamento delle proprie capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

3.3. I membri dell’ O.d.V. operano con la diligenza del professionista prudente e competente.

ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA


	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 74 /107</p>
---	--	---	---

- 4.1.** La durata in carica dell'O.d.V., nonché dei suoi singoli componenti, è fissata in tre esercizi sociali. L'O.d.V. decaduto conserva le proprie funzioni sino all'insediamento del nuovo O.d.V..
I membri dell'O.d.V. sono rieleggibili e, in caso di conferma per gli esercizi successivi dell'Organismo di Vigilanza *in toto*, il relativo rinnovo potrà essere disposto anche dal solo Amministratore Delegato. Qualora un membro dell'O.d.V. intenda rinunciare all'incarico, deve darne pronta e motivata comunicazione all'O.d.V. stesso ed all'Organo Amministrativo, il quale, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V., provvederà alla sua sostituzione.
- 4.2.** Il potere di revoca dell'O.d.V. compete in via esclusiva all'Organo Amministrativo della Experian Italia S.p.A. in presenza di una giusta causa o di uno dei casi tassativi indicati nella delibera di conferimento dell'incarico, previo parere dei restanti membri dell' O.d.V..
- 4.3.** La mancata partecipazione a due o più riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la possibilità di dichiarazione di decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso O.d.V..
- 4.4.** Ogni ipotesi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'O.d.V. - comunicata dal Presidente ovvero dal membro più anziano - deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 75 /107</p>
---	--	--	--

ARTICOLO 5) PRESIDENZA, SEGRETERIA E ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 5.1.** Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'O.d.V. coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'O.d.V. medesimo.
In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione ed illustra le modalità dei lavori di ogni seduta, illustrandone i punti all'ordine del giorno.
- 5.2.** Per ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto apposito verbale, firmato da ciascun membro dell'O.d.V., da conservare in atti della Società con le modalità di cui al successivo punto.
Il verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera o altro provvedimento adottato dall'O.d.V. nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositato in originale presso la sede della Società.
- 5.3.** Su incarico del Presidente e sotto la sua responsabilità viene curata la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali di riunione con conseguente aggiornamento del Libro Verbali delle Riunioni dell'Organismo di Vigilanza, la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 76 /107</p>
---	--	---	---

ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'O.d.V. si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, per intervenire su processi sensibili od in presenza di situazioni anomale, o, comunque, quando ne venga fatta richiesta da almeno due terzi dei componenti.

In ogni caso, è fatto obbligo all'O.d.V. di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'O.d.V. si riunisce ed opera presso la sede legale della Experian Italia S.p.A. ovvero altro luogo espressamente indicato nell'avviso di convocazione.

La riunione dell'O.d.V. è indetta dal Presidente mediante convocazione scritta effettuata in una delle modalità ammesse (quali e-mail, telefax ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione) contenente l'ordine del giorno, con l'indicazione del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

L'invio deve avvenire almeno 10 giorni prima, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede dell'ente di appartenenza.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

6.2. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei membri.


Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale - pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma - partecipino tutti i membri dell'O.d.V..

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei suoi membri.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti. La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Presidente dell'O.d.V..


6.3. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. L'eventuale delibera assunta in violazione si ritiene invalidamente adottata.

6.4. Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 77 /107</p>
---	--	--	--


ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 7.1.** I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
- 7.2.** I componenti dell'O.d.V. medesimo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello di cui il presente Regolamento è allegato.
- 7.3.** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia; in particolare in conformità il D. Lgs. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
- 7.4.** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V..

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 78 /107</p>
---	--	--	--

ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA


- 8.1.** L'O.d.V. deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello redatto per la Experian Italia S.p.. secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.
- 8.2** A tal fine l'O.d.V. dispone - a richiesta - di proprie risorse finanziarie stanziare dalla Società, la cui entità viene determinata dall'O.d.V. medesimo - previo parere dei vertici aziendali - anche sulla base della entità delle attività ispettive programmate per l'esercizio in corso, quali risultano dal "Piano di Azione" annualmente concordato. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive, l'O.d.V. può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget.
- 8.3.** L'O.d.V. ha il compito di:
- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio di reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal scopo all'O.d.V. devono essere segnalate per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
 - effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai controlli previsti al suo interno;
 - verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231.01;
 - controllare l'evoluzione dei diversi aspetti interferenti rilevanti, quali, in particolare, i cambiamenti normativi e quelli organizzativi, così da consentire un pronto adeguamento del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione al personale aziendale in merito al funzionamento del modello ed ai suoi requisiti di gestione e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - sollecitare i Responsabili delle singole Funzioni /Aree al rispetto dei modelli di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole Funzioni aziendali.
- 8.4.** Nell'espletamento dei propri compiti ispettivi e di verifica l'O.d.V. opera con le seguenti modalità:
- predeterminazione della data della visita ispettiva di verifica;
 - definizione dello strumento di controllo più idoneo per la rilevazione delle criticità, in conformità con i modelli aziendali già noti e predefiniti per la rilevazione delle non conformità;

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 79 /107</p>
---	--	---	---

- definizione di una strategia di contenimento delle eventuali non conformità emerse, mediante l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nella ricerca della soluzione più idonea e del soggetto deputato all'adozione delle misure di contrasto individuate;
- redazione di apposito report, contenente l'eventuale indicazione delle non conformità rilevate e degli strumenti di risoluzione individuati a cura della Società.

Nella successiva riunione dell'O.d.V., previa idonea sintesi delle risultanze della verifica, si procede all'esame della gravità delle 'non conformità' emerse ed alla valutazione in ordine alla congruità delle soluzioni correttive per esse individuate.

E' fatto altresì obbligo all'O.d.V. di verificare, nella riunione immediatamente successiva, gli esiti delle strategie di contenimento adottate.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 80 / 107</p>
---	--	--	---

ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. L'O.d.V. dovrà provvedere ad una pianificazione delle attività di verifica.

Le verifiche potranno essere:

- programmate, ossia previste dall'apposito documento di programmazione;
- a campione, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma realizzate in corso d'anno poiché considerate comunque necessarie dall' O.d.V. medesimo.

Le verifiche 'a campione' potranno essere adottate per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per controlli nelle aree nelle quali sia percepito come più probabile il pericolo di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Tale verifica è altresì obbligatoria laddove sia emersa una '*non conformità*'. A seconda della gravità della stessa, nonché dell'idoneità delle soluzioni elaborate per il suo ridimensionamento, l'O.d.V. potrà decidere di prolungarne l'esame anche in successive riunioni / verifiche (sia programmate che a campione).

Al termine dell'analisi l'O.d.V. provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del modello e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e condivisa con il soggetto destinatario del controllo.

In particolare, per quel che riguarda più specificamente la metodologia seguita, l'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "*aree sensibili*" o "*a rischio*", cioè l'individuazione di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01. Coerentemente con tale indicazione è stata pertanto analizzata, anche alla luce delle rilevanti novità organizzative nel frattempo intervenute, la realtà operativa della Experian Italia S.p.A. nei settori aziendali in cui è possibile la commissione dei *reati ex 231*, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

In particolare sono previste:

- verifiche su singole Funzioni / Aree: periodicamente, secondo un criterio di turnazione, l'O.d.V. procederà all'effettuazione di verifiche su singole Funzioni / Aree nel cui ambito vagliare la rispondenza di attività, processi ed atti rispetto alle previsioni contenute nel presente Modello;
- verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- verifiche dei processi: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi - anche attraverso il riesame delle situazioni analizzate - o ad

una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale o, infine, ad una verifica sulle richieste o sulle segnalazioni pervenute.

Le verifiche dei processi verranno, per quanto possibile, condotte mediante l'utilizzo di protocolli e schemi di verifica già esistenti e noti all'interno della società Experian Italia S.p.A. ove già testati nel loro grado di efficienza e di analiticità.

9.2. I controlli dell'O.d.V. possono estendersi all'operato delle controparti contrattuali nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti propri dell'O.d.V..


In tali casi l'O.d.V. potrà servirsi delle strutture presenti presso i partner contrattuali della società Experian Italia S.p.A., la cui eventuale mancata collaborazione potrà essere valutata in relazione all'opportunità della prosecuzione dei rapporti in essere.

9.3. L'O.d.V., in base alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

In particolare gli esiti delle verifiche condotte risultano da verbali redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile, secondo quanto previsto al **Capitolo 3.3 "Attività di Reporting nei confronti degli Organi Sociali"**, del Modello cui il presente Regolamento è allegato.


Al termine di ogni verifica si procede con la verbalizzazione, nei modi anzi descritti, previa informale condivisione del verbale con i soggetti destinatari della verifica e le funzioni e/o riporti gerarchicamente sovraordinati.

9.4 Ove richiesto, al termine di ogni anno di esercizio, l'O.d.V. redige un rendiconto dell'attività svolta, fornendo all'Organo Amministrativo un quadro completo sia in relazione alle azioni svolte, che a quelle in corso di svolgimento.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 82 /107</p>
---	--	---	---


ARTICOLO 10) SCIoglimento dell'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 10.1.** L' O.d.V. è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso O.d.V..
L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'O.d.V..

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 83 /107</p>
---	--	---	---

ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

11.1. Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo determinazioni validamente adottate dall'Organo Amministrativo.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 84 /107</p>
---	--	---	---

ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI

12.1. La retribuzione annuale spettante ai singoli membri dell'O.d.V. è definita nella determinazione di nomina; eventuali variazioni saranno concordate.


Ogni spesa relativa a rimborsi o ad anticipi di spesa a favore dei suoi componenti deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo.

Sono rimborsate solo le spese documentate in originale; le richieste di rimborso devono essere presentate o inviate alla sede dell'Amministrazione.



ALLEGATO II

CODICE DI COMPORTAMENTO

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 86 /107</p>
---	--	---	---


ALLEGATO II - CODICE DI COMPORTAMENTO

1. PREMESSA

Le società del Gruppo Experian, riconoscendo l'importanza della responsabilità etico - sociale e della correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, all'interno del progetto di revisione ed aggiornamento del Modello realizzato ai sensi del Decreto Legislativo n.° 231 del 2001, hanno recepito il presente Codice di Comportamento.

Scopo dichiarato del presente documento è, quindi, l'individuazione in modo chiaro e trasparente dell'insieme dei valori cui la Società si ispira ai fini del raggiungimento del successo e dello sviluppo attuale e futuro. All'interno del presente documento risulta, peraltro, interamente richiamato il Codice Etico aziendale di gruppo (*"Experian International Codice di Condotta"*) nella versione ultima vigente e disponibile per tutti i soggetti interessati, sul sito aziendale per i terzi e sulla intranet aziendale (*"Zoom" sezione Global*) per i dipendenti, contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte *Corporate* e perciò validi all'interno di tutte le società del Gruppo. Tale documento indirizza da sempre le attività e le politiche aziendali del Gruppo verso il rispetto di elevati standard etici e deontologici. Per tali ragioni è precisa volontà della società Experian Italia S.p.A. confermare, anche in questa sede, l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento nella determinazione delle proprie attività imprenditoriali e scelte gestionali.

La Experian Italia S.p.A. chiede, pertanto, ai propri dipendenti ed a tutti coloro che interagiscono o si trovano, a qualsiasi titolo, coinvolti nella sua azione di impresa il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti sia nel presente Codice di Comportamento che in quello di matrice infragruppo, ritenendo tale condizione imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine delle Società, nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con i singoli dipendenti, necessariamente improntato alla fiducia ed affidabilità.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 87 / 107</p>
---	--	--	---

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, ivi incluso l'Amministratore Delegato, il *Management*, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione e lo stesso Amministratore Delegato si ispirano ai principi qui contemplati nel definire le strategie e gli obiettivi dell'impresa, nell'individuare e realizzare i relativi investimenti e progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della società Experian Italia S.p.A..


Analogamente il *Management* aziendale promuove i suddetti principi nel dare esecuzione all'attività di direzione, sia con riferimento all'interno della Società, mirando - in tal caso - al rafforzamento della coesione e dello spirito di collaborazione reciproca, sia con riferimento ai soggetti terzi che entrano in contatto con la stessa Società.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i partner in relazioni d'affari e quanti instaurano rapporti commerciali con la società Experian Italia S.p.A. sono parimenti tenuti - in funzione della natura del rapporto intrattenuto - a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice di Comportamento.

La Società si impegna a diffondere il presente Codice presso i destinatari e ad assicurare la piena e corretta comprensione dei principi e delle norme in esso contenuti mediante la predisposizione e l'attuazione di periodici piani di comunicazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono reputati idonei canali di diffusione della relativa documentazione:

- la consegna in formato cartaceo ovvero l'invio tramite posta elettronica ad una casella aziendale / privata, purché idonei a fornire prova dell'avvenuta ricezione;
- l'organizzazione di seminari e corsi formativi;
- l'affissione in luoghi comuni o la predisposizione di un idoneo luogo per la relativa consultazione comodamente raggiungibile;
- la creazione di un'apposita cartella sulla intranet aziendale;
- la scelta in ordine ad una o più delle seguenti modalità dovrà altresì essere comunicata con mezzi idonei a tutti i destinatari interessati.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 88 /107</p>
---	--	---	---

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, la Experian Italia S.p.A. ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con il compito di:


- monitorare costantemente l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti e proporre od applicare idonee misure sanzionatorie in relazione alle suddette violazioni;
- esprimere pareri vincolanti in relazione all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali di maggior rilievo ai fini di una piena coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla revisione del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il rispetto del suddetto Codice, potrà avvalersi della collaborazione di tutte le Funzioni aziendali delle suddette società. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza dispone di ampia autonomia in quanto riferisce direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali violazioni dovranno essere segnalate dalle competenti Funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione o sospetta violazione del Codice di Comportamento, inoltre, potrà essere segnalata direttamente dai destinatari - tramite appositi canali di comunicazione - all'Organismo di Vigilanza medesimo, secondo quanto specificamente previsto nell'apposito "**Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza**".

In caso di accertata violazione dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento o nel richiamato Codice di Condotta di Gruppo ("*Experian International Codice di Condotta*") da parte di dipendenti o collaboratori della Experian Italia S.p.A., l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, il Consiglio di Amministrazione, suggerendo le idonee azioni correttive e le eventuali azioni per il miglioramento del sistema di controllo interno.


	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 89 /107</p>
---	--	---	---

3. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

4.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

La società Experian Italia S.p.A. considera quali principi fondamentali ed imprescindibili cui uniformare l'attività di gestione aziendale ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi:

- il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali la stessa Società opera;
- il rispetto delle disposizioni contenute nello statuto della Società;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite della Direzione;
- il rispetto dei principi sanciti nel "*Experian International Codice di Condotta*" vigente all'interno di tutte le società del Gruppo internazionale Experian;
- l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con Soci, Amministratori, Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner di affari e rappresentanti di organizzazioni e istituzioni e, più in generale, con tutti coloro i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle attività della Società.;
- la trasparenza e l'affidabilità, impegnandosi ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i soggetti portatori di interessi legittimi sulla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, favorendo l'integrazione e l'uguaglianza delle persone indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.


	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 90 /107</p>
---	--	---	---

4.2 OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ

La società Experian Italia S.p.A. si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nelle transazioni, al fine di prevenire e svelare eventuali conflitti di interesse.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, identificano ipotesi di conflitto di interessi:

- la cointeressenza, in forma palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti o concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d’opere, prestazioni intellettuali, etc.) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo;
- la strumentalizzazione della propria posizione organizzativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della singola Società ovvero del Gruppo;
- l’utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 91 / 107</p>
---	--	---	--

4.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI


La società Experian Italia S.p.A. garantisce il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali. In particolare, in ossequio al principio della riservatezza ed alla luce delle peculiarità della propria attività sociale, sono presenti specifiche policy e procedure valide per tutte le società facenti parte del Gruppo Experian rinvenibili nei seguenti documenti:

- *Experian International Codice di Condotta*;
- Codice di Condotta Experian ("*Experian International Codice di Condotta*") nella versione da ultimo aggiornata (in specie pag. 8. "*Codice di condotta per il trattamento dei dati personali di / o gestiti da Experian*");
- *GSP ("Global Security Policy")*;
- *Data Protection Policy*, nella versione aggiornata nell'aprile 2012.

Il Gruppo Experian, a tal riguardo, richiede ad ogni dipendente delle sue Società di:

- acquisire e trattare esclusivamente i dati necessari e direttamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni lavorative;
- conservare i suddetti dati in modo tale da garantire che terzi estranei non possano avervi accesso;
- comunicare e divulgare i medesimi dati esclusivamente nell'ambito delle procedure definite ovvero a seguito di autorizzazione dell'Ufficio preposto alla suddetta funzione;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure e/o in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Il Gruppo Experian, infine, ricorda ai dipendenti e collaboratori della sua Società che è proibito divulgare, senza giustificato motivo, le informazioni proprie o riguardanti terzi clienti e / o fornitori, potendo altrimenti integrarsi i reati societari previsti dalla normativa vigente (c.d. *insider trading, tipping*).


	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 92 /107</p>
---	--	---	---

4. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le transazioni e le operazioni effettuate devono essere eseguite nel rispetto del principio della competenza e dei principi contabili nazionali ed internazionali applicabili ed essere sempre registrate, in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile.


Deve sussistere, inoltre, un adeguato supporto documentale, per consentire di procedere in ogni momento alla realizzazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 93 /107</p>
---	--	---	---

5. GOVERNANCE

Il sistema di *Corporate Governance* adottato dal Gruppo Experian, riflesso pertanto anche all'interno della società Experian Italia S.p.A. si propone di:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti delle Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci e dei terzi a qualsiasi titolo coinvolti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il *Management* aziendale e la Proprietà.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 94 / 107</p>
---	--	---	--

6. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle società e nello svolgimento delle loro attività d'impresa; pertanto è convinzione della Experian Italia S.p.A. che sia necessario instaurare e mantenere relazioni con il personale basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.


In tale prospettiva garantisce una gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla una piena valorizzazione, sviluppo e crescita professionale degli stessi.

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti e Collaboratori attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Tutto ciò risulta in linea con quanto già in essere per mezzo delle vigenti procedure gestite dalle funzioni coinvolte e con l'ausilio dei consulenti tecnici esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ad ogni dipendente della società Experian Italia S.p.A., al pari di ogni altra consociata del Gruppo Experian, nonché ad ogni collaboratore esterno è inoltre fatto obbligo di:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, in modo tale da mantenerne il più a lungo possibile l'efficienza e, comunque, in maniera conforme alla promozione degli interessi dell'Azienda;
- agire nello svolgimento delle attività lavorative di propria competenza, nel rispetto delle procedure aziendali operative definite dalla Direzione aziendale;
- assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare omaggi od altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia ed a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico / riporto funzionale;
- mantenere all'interno della Società le conoscenze ed il know-how tecnologico, finanziario, legale, amministrativo etc. acquisito durante lo svolgimento delle proprie funzioni;
- non svolgere attività che per natura, oggetto od ubicazione possano essere considerate in contrasto o concorrenziali con quelle svolte da Experian Italia S.p.A..

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 95 /107</p>
---	--	---	---

7. RAPPORTI CON I TERZI

La Società si impegna a garantire che il comportamento tenuto dai propri Dipendenti nei confronti della clientela sia sempre improntato alla disponibilità, al rispetto reciproco ed alla cortesia e, comunque, volto ad instaurare un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti ed i collaboratori della società Experian Italia S.p.A. sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti terzi, a valutare la rispondenza degli stessi ai requisiti di tipo qualitativo previsti dalle direttive interne ed a non instaurare rapporti di alcun genere con soggetti considerati non desiderabili dalla Società ed individuati attraverso apposite procedure e comunicazioni interne.


Nei rapporti con i propri fornitori persegue, nei propri processi di acquisto, la ricerca del massimo vantaggio competitivo; in tale ottica, si impegna a garantire ad ogni fornitore pari opportunità ed un trattamento leale ed imparziale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono pertanto effettuate sulla base delle vigenti procedure, ispirate a criteri oggettivi quali: la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire servizi di livello di standard elevato.

A tal proposito Experian Italia S.p.A. vieta, pertanto, ai propri dipendenti di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, ove esorbitanti dalle normali consuetudini, adeguatamente documentati, devono essere comunicati al Responsabile della Funzione Risorse Umane e segnalate all'Organismo di Vigilanza.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 96 /107</p>
---	--	---	---

8. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE


La Società, conscia dell'importanza che gli impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche siano assunti nel rigoroso rispetto della normativa di legge e della regolamentazione vigente, al fine di valorizzare e mantenere la propria integrità e reputazione, riserva in via esclusiva lo svolgimento della suddetta attività alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate e stabilisce l'obbligo di raccogliere e conservare la documentazione relativa a qualsivoglia contatto con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è fatto divieto ai Dipendenti, Rappresentanti o Collaboratori della Società, ovvero di altra consociata che operi in nome, per conto e nell'interesse della società Experian Italia S.p.A. di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, ad incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro beni o - più in generale - utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio con lo scopo di promuovere e favorire gli interessi propri e/o della Società o di ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio.

In generale è vietata qualsiasi attività, anche tramite interposta persona, diretta ad influenzare l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

In tale ottica la Experian Italia S.p.A. si riserva di valutare la corresponsione di omaggi, atti di cortesia commerciale o benefici in qualsivoglia forma (ad esempio liberalità) purché di modico valore, autorizzata e adeguatamente documentata, tale comunque da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretata come volta al conseguimento di vantaggi e favori in modo improprio.


Di contro, i Dipendenti devono astenersi dall'accettare, direttamente od indirettamente, benefici di alcun genere da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche; eventuali proposte di tal genere devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 97 /107</p>
---	--	---	---

9. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

Le società ExperianItalia S.p.A., infatti, adotta strategie e procedure di gestione operativa improntate ai principi della sostenibilità ecologica di tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 98 /107</p>
---	--	---	---

10. SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile "Diligenza del prestatore di lavoro".

Pertanto ogni violazione delle norme del presente Codice di Comportamento e più in generale ogni violazione dei principi contenuti nel Codice Etico aziendale ("*Experian International Codice di Condotta*") da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

- inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e con conseguente obbligo di risarcimento dei danni eventualmente dalle stesse derivanti;
- inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.


La Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate a fronte delle suddette violazioni saranno in ogni caso improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

Le violazioni della norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (**Allegato III** al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo).



ALLEGATO III

SISTEMA DISCIPLINARE

	Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	Cod. e rev. template MOD - 2.0	Pagina 100 /107
---	--	--	---------------------------


ALLEGATO III - SISTEMA DISCIPLINARE

1. SISTEMA DISCIPLINARE. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Pertanto costituisce elemento determinante nella costruzione del Modello l'adozione di uno specifico codice disciplinare recante un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché dei protocolli / procedure previsti dal Decreto e posti alla base del Modello "esimente" adottato. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la società e di conseguenza devono comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico aziendale ("*Experian International Codice di Condotta*") nella versione ultima vigente, e delle misure previste dal Modello da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 101 /107</p>
---	--	---	--

2. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

2.1 PRESUPPOSTI


L'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito contemplate prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole aziendali di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale in conseguenza del comportamento tenuto.

Il presente disciplinare è stato realizzato in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in tema di lavoro. Per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, ai sensi del presente 'Disciplinare', queste devono rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto. Pertanto il presente Sistema, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali esistenti e di quanto prescritto al riguardo dai contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni ulteriori rispetto a quelle già codificate e riportate nei citati contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Ogni inosservanza delle previsioni organizzative e regolamentari contenute nel Modello, di cui il presente Sistema costituisce Allegato, sarà proporzionata - sotto il profilo della sanzione - alla gravità del comportamento ed anche al rischio potenziale di reato.

Eventuali inosservanze da parte del dipendente o collaboratore tenute in base ad espressa disposizione del superiore gerarchico o funzionale saranno opportunamente valutate.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 102 /107</p>
---	--	---	--

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

3.1. PRINCIPI GENERALI


L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il lavoratore debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:


- a) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, sia mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, sia - all'occorrenza - mediante appositi corsi formativi;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 (dieci) giorni;
- d) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 103 /107</p>
---	--	---	--

3.2 REGOLE ATTUATIVE


In particolare Experian Italia S.p.A. nel comminare sanzioni per il proprio Personale non dirigente si attiene ai seguenti criteri:

- 1) il comportamento del lavoratore dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal *Modello 231*, e dal Codice Etico Experian ("*Experian International Codice di Condotta*"), cui lo stesso rinvia, è definito **illecito disciplinare**;
- 2) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- 3) le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Lavoratori Dipendenti che rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- 4) le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello, nel genus "*Occasioni di Reato*". Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- 5) il Lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal *Modello 231*, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento.
- 6) Nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società prende in considerazione altresì:
 - l'intenzionalità del comportamento od il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
 - il comportamento complessivo tenuto dal Lavoratore, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - le mansioni proprie del Lavoratore;
 - altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione.
- 7) Il Lavoratore che violi gli esistenti protocolli / procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, incombe nel provvedimento di richiamo scritto.
- 8) Il Lavoratore che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incombe nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 104 /107</p>
---	--	---	--

- 9) Il Lavoratore il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli / procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il Lavoratore che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- 10) Il Lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.
- 11) Il Lavoratore che, operando nelle aree / attività individuate nel Modello come "a rischio", adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni ex D.Lgs. 231/01 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.
- La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per l'Azienda e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del Lavoratore.
- Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il Lavoratore che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

In conformità alle vigenti leggi ed agli accordi sul contratto collettivo, è salvo ogni diritto della Società nei confronti del dipendente per il risarcimento dei danni derivanti per effetto di qualcuna delle violazioni di cui sopra.


	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 105 /107</p>
---	--	---	--

3.3 SANZIONI PER IL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei protocolli / procedure aziendali previsti dal *Modello 231* o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di Dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo **Paragrafo 3.5**.

E' fatto salvo, in ogni caso, il diritto dell'Azienda ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dirigente a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure previste dal *Modello*, che dalle norme comportamentali previste dal *Decreto*, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni regolamentari e di legge.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 106 /107</p>
---	--	---	--


3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell'Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico Experian (*"Experian International Codice di Condotta"*) ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative. La violazione di protocolli e /o procedure aziendali, così come l'adozione di provvedimenti comunque in contrasto con il Modello, ove attuate nell'esercizio delle proprie attribuzioni, possono inoltre essere fonte di risarcimento del danno ex art. 2392 c.c..

Nei casi di violazioni più gravi, da cui possano derivare inadempimenti di particolare entità a carico della Società, sono altresì esperibili i seguenti rimedi:

- revoca di una o più deleghe o procure (ove presenti);
- revoca dalla carica ex art. 2383 c.c., anche in assenza di giusta causa, ove risulti compromesso il rapporto fiduciario e pertanto impedita la stessa prosecuzione del rapporto organico.

In caso di violazione commessa direttamente da parte del Collegio Sindacale o suoi singoli membri dei principi di cui al Modello ovvero dei protocolli / procedure aziendali, l'O.d.V. informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative previste dalle vigenti normative.

	<p align="center">Experian Italia S.p.A. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p align="center">Cod. e rev. template MOD - 2.0</p>	<p align="center">Pagina 107 /107</p>
---	--	---	--

3.5 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Nei contratti e negli accordi stipulati dalla Experian Italia S.p.A. con terzi, quali società consulenti, collaboratori esterni, partner e simili, sono inserite specifiche clausole risolutive espresse per la violazione di ogni comportamento posto in essere da tali soggetti - o da loro incaricati - che risulti in contrasto con i principi contenuti nel Modello o nel Codice Etico, laddove comporti il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine saranno inserite apposite clausole anche in ogni futuro contratto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.