



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a)  
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

(approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. del 12/11/2018)

# INDICE

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
1.1. Premessa	5
1.2. I Destinatari	6
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001: INQUADRAMENTO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
2.1. Normativa	6
2.1.1. I reati	7
2.1.2. I soggetti destinatari del Decreto	8
2.1.3. La condizione esimente	8
2.2. Predisposizione del Modello	9
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	<b>10</b>
3.1. Modello e Codice Etico di Gruppo	10
3.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo	10
3.3. Principi generali e Organismo di Vigilanza di Gruppo	11
3.4. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo	11
3.5. Modifiche e integrazioni del Modello	12
3.6. Applicazione del Modello	12
3.7. Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello	12
<b>4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI PROCESSI DI SUPPORTO</b>	<b>13</b>
4.1. Individuazione delle attività a rischio reato	13
4.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	14
4.1.2. Gestione dell'infrastruttura tecnologica e informatica e trattamento di dati	15
4.1.3. Tutela dei marchi e dei segni distintivi	15
4.1.4. Concorrenza libera e leale nell'industria e nel commercio	15
4.1.5. Adempimenti societari	15
4.1.6. Gestione e comunicazione all'esterno di informazioni riservate e privilegiate	16
4.1.7. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	16
4.1.8. Riciclaggio e auto-riciclaggio	16
4.1.9. Rispetto dei diritti d'autore	16
4.1.10. Adempimenti ambientali	16
4.1.11. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false all'autorità giudiziaria	16
4.1.12. Assunzione di personale straniero con permesso di soggiorno	16
4.1.13. Delitti di criminalità organizzata	17
4.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio	17
4.3. La struttura delle schede intervista	17
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>19</b>
5.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	19
5.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	20
5.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	21
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	22
5.5. Flussi informativi dall'OdV	23
5.6. Coordinamento tra OdV, Collegio Sindacale e la funzioni di Internal Auditing della Capogruppo	24
<b>6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>24</b>
6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti	24
6.2. I fornitori	25

<b>7.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>25</b>
7.1.	Misure nei confronti di quadri e impiegati	25
7.2.	Misure nei confronti dei dirigenti	27
7.3.	Misure nei confronti degli amministratori	28
7.4.	Misure nei confronti dei sindaci	28
7.5.	Misure nei confronti dei consulenti e dei collaboratori	28
<b>8.</b>	<b>AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b>	<b>28</b>
	<b>PARTE SPECIALE</b>	<b>30</b>
<b>1.</b>	<b>NORME EMANATE AI FINI DEL D.LGS. 231/01</b>	<b>30</b>
1.1.	Fonti normative	30
1.2.	Principi di comportamento	30
<b>2.</b>	<b>APPROCCIO METODOLOGICO</b>	<b>30</b>
<b>3.</b>	<b>I POTENZIALI REATI</b>	<b>32</b>
<b>4.</b>	<b>RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>35</b>
4.1.	I principi generali di comportamento da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	37
4.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	39
<b>5.</b>	<b>PREVENZIONE DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI 40</b>	
5.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di informatici e di trattamento illecito di dati	41
5.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	42
<b>6.</b>	<b>TUTELA DEI MARCHI E DEI SEGNI DISTINTIVI</b>	<b>42</b>
6.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di tutela dei marchi e dei segni distintivi	42
6.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	43
<b>7.</b>	<b>DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</b>	<b>43</b>
7.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di illecita concorrenza con minaccia e violenza	43
7.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	43
<b>8.</b>	<b>PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI</b>	<b>43</b>
8.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati societari	44
8.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	45
<b>9.</b>	<b>PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO</b>	<b>46</b>
9.1.	Le informazioni privilegiate	47
9.2.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di abusi di mercato	47
9.3.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	49
<b>10.</b>	<b>OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO</b>	<b>50</b>

10.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito del rispetto delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute del lavoro.	53
10.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	54
<b>11.</b>	<b>PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI RICICLAGGIO E AUTO- RICICLAGGIO</b>	<b>54</b>
11.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di riciclaggio	55
11.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	55
<b>12.</b>	<b>VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b>	<b>56</b>
12.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto al reato di violazione del diritto d'autore	56
12.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	56
<b>13.</b>	<b>REATI AMBIENTALI</b>	<b>56</b>
13.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio reati ambientali	56
13.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	57
<b>14.</b>	<b>INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA RILEVANTI AI FINI DI EVENTUALI PROCEDIMENTI PENALI</b>	<b>57</b>
14.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto al reato di l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	58
14.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	58
<b>15.</b>	<b>IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</b>	<b>58</b>
15.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	59
15.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	59
<b>16.</b>	<b>ISTIGAZIONE E INCITAMENTO AL RAZZISMO E ALLA XENOFOBIA</b>	<b>59</b>
16.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia	59
16.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	59

## PARTE GENERALE

### 1. INTRODUZIONE

#### 1.1. Premessa

Gruppo MutuiOnline S.p.A. (di seguito anche “**Società**” o “**Capogruppo**”), società quotata nel segmento Star, del Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana, è la *holding* di un gruppo di società (di seguito la Capogruppo e le società anche il “**Gruppo**”), che ricopre una posizione di leadership sia nel mercato italiano della comparazione, promozione e intermediazione on-line di prodotti di istituzioni finanziarie e di operatori di *e-commerce*, sia nel mercato italiano dei servizi di *outsourcing* di processi complessi per la concessione di finanziamenti erogati da banche ed intermediari finanziari, per la gestione dei processi di *asset management* e per la gestione e liquidazione dei sinistri nel campo assicurativo.

Il Gruppo svolge la propria attività tramite due separate divisioni operative (le “**Divisioni**”):

#### Divisione Broking

La Divisione Broking opera nel mercato italiano della distribuzione di prodotti di finanziamento con un modello di mediazione creditizia, nella distribuzione di prodotti assicurativi con un modello di *broker* e nella promozione di operatori di *e-commerce*. L'attività svolta da tale Divisione è articolata principalmente sulle seguenti linee di business, distinte per tipo di prodotto intermediato: **Broking Mutui** (promozione di prodotti di mutuo principalmente attraverso canali remoti (sito [www.mutuionline.it](http://www.mutuionline.it)) nonché tramite una rete di agenti sul territorio; **Broking Prestiti** (promozione di prodotti di credito al consumo (prevalentemente prestiti personali) attraverso canali remoti (sito [www.prestitionline.it](http://www.prestitionline.it)); **Broking Assicurazioni** (distribuzione di prodotti assicurativi principalmente nei rami RC Auto e Auto Rischi Diversi attraverso canali remoti (sito [www.cercassicurazioni.it](http://www.cercassicurazioni.it)); **Comparazione Prezzi E-Commerce** (comparazione e promozione delle offerte di operatori *e-commerce* (sito [www.trovaprezzi.it](http://www.trovaprezzi.it))).

La Divisione Broking effettua altresì, tramite i siti [www.confrontaconti.it](http://www.confrontaconti.it) e [www.segugio.it](http://www.segugio.it), attività di comparazione e/o promozione di ulteriori prodotti (ad esempio conti corrente bancari, utenze, etc..) e tramite il sito [www.fondionline.it](http://www.fondionline.it) permette alla clientela di confrontare e acquistare fondi di investimento.

Infine, la Divisione Broking sviluppa, tramite la controllata Klikkapromo S.r.l., un'iniziativa di *mobile couponing* rivolta principalmente al mercato del largo consumo.

#### Divisione BPO

La Divisione BPO svolge servizi gestione in *outsourcing* di processi critici a beneficio di banche, intermediari finanziari, compagnie assicurative, società di *asset management*, con un elevato livello di specializzazione in alcuni *vertical* di riferimento.

L'attività di *outsourcing* svolta dalla Divisione BPO è articolata su cinque differenti Linee di Business, distinte per tipologia di servizio offerto e/o tipologia di prodotto sottostante: **BPO Mutui** (servizi di gestione a distanza di processi commerciali per prodotti di finanziamento e di gestione dei processi di istruttoria mutui *retail*; **BPO Cessione del Quinto** (servizi di gestione dei processi propedeutici all'erogazione nonché servizi di *servicing* di portafogli per prestiti garantiti da cessione del quinto dello stipendio o della pensione; **BPO Assicurazioni** (servizi di gestione e liquidazione sinistri assicurativi di massa non auto in *outsourcing*; **BPO Asset Management** (gestione in *outsourcing* di servizi legati all'*asset*

*management*; **BPO Leasing/Noleggio** (servizi amministrativi in *outsourcing* per operatori di *leasing* e noleggio a lungo termine).

La Capogruppo ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Modello Organizzativo**” o “**Modello**”) del Gruppo, in accordo con l’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche “**Decreto**” o, in breve, “**D.Lgs. 231/01**”).

## **1.2. I Destinatari**

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti si applicano agli organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Capogruppo e delle società del Gruppo e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle attività “sensibili” (di seguito “**Destinatari**”); segnatamente:

- le società controllate dalla Capogruppo, e soggette anche a direzione e coordinamento, hanno l’obbligo di adottare il Modello e i suoi successivi aggiornamenti;
- le altre società del Gruppo e i fornitori delle stesse sono invitati a far propri i principi e alle regole del Modello.

I Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo possono apportare al Modello gli eventuali adeguamenti che, anche alla luce di quanto suggerito dall’Organismo di Vigilanza, dovessero risultare necessari o opportuni.

## **2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001: INQUADRAMENTO NORMATIVO**

### **2.1. Normativa**

Il Decreto, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito<sup>1</sup>.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

---

<sup>1</sup> La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa è di non poco conto, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, etc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

### **2.1.1. I reati**

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero chiuso di reati, ovvero soltanto per i reati espressamente indicati nel Decreto. Quest'ultimo nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché nelle leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indica negli artt. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, cd. "reati presupposto". I reati previsti dalla normativa vigente sono i seguenti:

- (a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto);
- (b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto);
- (c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto);
- (d) delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, Decreto);
- (e) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto);
- (f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto);
- (g) reati societari (art. 25-ter del Decreto, inserito dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002 e modificato, da ultimo, dalla Legge 262/2005);
- (h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto);
- (i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto);
- (j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto);
- (k) reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies, Decreto) previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), per come modificato dalla c.d. "Comunitaria 2004";
- (l) reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10). L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;

- (m) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto);
- (n) reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto);
- (o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto);
- (p) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies, Decreto);
- (q) reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto);
- (r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto);
- (s) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto);
- (t) delitti tentati (art. 26, Decreto).

### 2.1.2. I soggetti destinatari del Decreto

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, il Decreto indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, co. 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine<sup>2</sup>

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

### 2.1.3. La condizione esimente

L'art. 6 del Decreto contempla tuttavia una forma di “**esonero**” da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello. Di conseguenza una forma specifica di esonero della responsabilità si ottiene qualora si dimostri che:

- (a) l'Organo Dirigente (individuabile, in società con strutture di *governance* tradizionali come quelle del Gruppo, nel Consiglio di Amministrazione) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi;

---

<sup>2</sup> È utile a questo proposito segnalare una decisione della Corte di Cassazione, che ha affermato che la disciplina de qua si applica esclusivamente a soggetti collettivi ovvero soggetti a struttura organizzata e complessa, escludendo così espressamente le ditte individuali dall'ambito di applicazione (cfr. Cass. VI Pen. sent. n. 18941/2004).



- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- (c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'“esonero” dalle responsabilità passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione del modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore.

Di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. Inoltre, è opportuno precisare che, secondo quanto previsto dall'art 2.2.3 comma 3 lettera l), del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., al fine di mantenere la qualifica di “Star” di Borsa Italiana, la Società deve obbligatoriamente adottare il Modello Organizzativo. La mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma, oltre ad esporre l'ente alla responsabilità per gli eventuali illeciti realizzati da amministratori e dipendenti, comporta la perdita della qualifica di “Star”.

## 2.2. Predisposizione del Modello

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello possono essere individuate nelle seguenti fasi:

1. **L'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si può verificare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.
2. **La progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente nell'ambito aziendale ed il suo eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di opportuno controllo interno;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.
3. **La nomina dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche “**OdV**”), ossia dell'organo collegiale o monocratico al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
4. **La previsione di un sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Ciò precisato, si segnala che il presente Modello è stato redatto tenendo in considerazione la realtà concreta della Società, la sua struttura organizzativa, nonché la specifica attività prestata dalla stessa e dalle società soggette a direzione e coordinamento.

### **3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

#### **3.1. Modello e Codice Etico di Gruppo**

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I Destinatari sono tenuti a prendere visione ed a operare rispettando i principi etici/comportamentali del presente Modello e diretti a regolamentare lo svolgimento di qualsiasi attività nel rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni aziendali. A tale fine, essi sono altresì tenuti a prendere atto ed a rispettare i principi deontologici contenuti nel Codice Etico di Gruppo (nel seguito “**Codice Etico**”) che definisce i principi di “deontologia aziendale” che le società del Gruppo riconoscono come propri e dei quali viene richiesta l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

In considerazione del fatto che il Codice Etico detta principi di comportamento idonei a prevenire qualunque comportamento illecito, e nello specifico anche quelli individuati dal Decreto, esso costituisce elemento rilevante del presente Modello.

#### **3.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01 e considerate a rischio per il Gruppo. La Parte Generale ha la funzione di definire i principi di carattere generale che i Destinatari si pongono come riferimento per la gestione dei propri affari.

La Parte Speciale ha la funzione di:

- stabilire le fonti normative a cui si attengono i Destinatari;
- individuare i principi comportamentali da porre in essere;

- ripercorrere l'approccio metodologico utilizzato alla fine della predisposizione del Modello;
- individuare i reati potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive;
- definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.3. Principi generali e Organismo di Vigilanza di Gruppo

L'adozione del Modello Organizzativo è attuata secondo i seguenti criteri generali:

#### 1. Predisposizione e aggiornamento del Modello

È rimesso alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta dell'Amministratore Delegato o dell'OdV, la predisposizione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

I consigli di amministrazione delle società controllate, soggette anche a direzione e coordinamento, hanno l'obbligo di adottare lo stesso Modello e i suoi successivi aggiornamenti; mentre una generale raccomandazione di adeguamento ai principi e alle regole del Modello è indirizzata a tutte le altre società soggette a controllo ed ai fornitori del Gruppo. I consigli di amministrazione delle società del Gruppo, eventualmente, possono apportare al Modello gli adeguamenti che risultano necessari o opportuni, nei limiti dei principi e dei criteri di indirizzo in esso definiti dalla Capogruppo.

#### 2. Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

Ai fini dell'applicazione del Modello, la Capogruppo nomina l'Organismo di Vigilanza di Gruppo dotato di autonomi poteri. L'Organismo di Vigilanza è un organo monocratico che vigila sul funzionamento e adeguatezza del Modello. È rimessa, comunque, alla responsabilità dei Destinatari l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere.

#### 3. Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ha il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, eventualmente avvalendosi dei Collegi Sindacali e coordinandosi con la funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo, nonché con il Comitato Rischi di Gruppo provvede all'attività di controllo sull'applicazione del Modello per assicurare allo stesso una corretta e omogenea attuazione tra le società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento; inoltre, questi provvede ad effettuare, in casi particolari, come per esempio qualora l'oggetto dei controlli siano attività svolta da eventuali Destinatari che operano al di fuori del contesto nazionale italiano, specifiche azioni di controllo.

### 3.4. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo

Il Modello, nei limiti precisati al par. 1.2 e *infra*, è soggetto al recepimento da parte dei Destinatari. In particolare, è demandato:

- ai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo, sottoposte a direzione e coordinamento della Capogruppo, di adottare mediante apposita delibera il presente Modello, adattandolo, ove opportuno, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle

attività svolte dalle società stesse, nei limiti dei principi e dei criteri di indirizzo definiti nel Modello Capogruppo.

- ai Consigli di Amministrazione delle altre società del Gruppo, diverse da quelle di cui al punto che precede, di valutare l'adozione del presente Modello, adattandolo, ove opportuno, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse, nei limiti dei principi e dei criteri di indirizzo definiti nel Modello Capogruppo.

I soggetti terzi (fornitori) che entrano in relazione con le società del Gruppo sono invitati a far propri i principi e le regole del Modello.

### **3.5. Modifiche e integrazioni del Modello**

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente” della Capogruppo (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, primo comma, lettera a) del Decreto) e quindi le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono rimesse all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A.

È, peraltro, riconosciuta al Comitato Rischi di Gruppo, all’Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione dei Destinatari la facoltà di proporre alla Capogruppo eventuali modifiche o integrazioni al Modello.

La Capogruppo comunicherà tempestivamente ai Destinatari ogni modifica apportata al Modello.

### **3.6. Applicazione del Modello**

È attribuita alla responsabilità dei Destinatari il recepimento del Modello, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

### **3.7. Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell’efficacia del Modello**

Ferma restando l’attribuzione delle responsabilità in capo alle singole società del Gruppo riguardo l’attuazione del Modello, come anticipato, è attribuito all’Organismo di Vigilanza di Gruppo il compito di dare impulso e di coordinare anche mediante contatti sulla rete informatica, l’applicazione del Modello per assicurarne una corretta e omogenea attuazione. In particolare, sono riconosciuti all’Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, etc.), i seguenti poteri:

- di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo, nonché di applicazione del Modello;
- di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l’aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- di effettuare, singolarmente o congiuntamente al Collegio Sindacale, particolari azioni di controllo sulle società del Gruppo nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le società del Gruppo, senza alcuna forma di intermediazione;
- di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sui Destinatari.

L’Organismo di Vigilanza, nell’attività di verifica e controllo, si coordina con la funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo per evitare sovrapposizioni nell’attività di verifica.

#### **4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI PROCESSI DI SUPPORTO**

L'art. 6., comma 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 di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Si è analizzata la realtà operativa delle società del Gruppo nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, 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 delle società del Gruppo, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

L'iter metodologico seguito per l'individuazione delle attività sensibili e dei processi di supporto alla realizzazione di alcune tipologie di reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

1. Fase di Scoping: definizione dettagliata del perimetro oggetto di valutazione e individuazione, attraverso questionari specifici rivolti ai soggetti apicali, dei corretti processi aziendali e dei relativi referenti.
2. Fase di Analisi: valutazione del sistema di controllo interno in essere, raccolta, mediante interviste ed analisi documentale, delle informazioni necessarie a costruire la mappa delle principali attività a rischio reato, l'elenco delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti configurati come reati e per i quali sia prevista una responsabilità della Società ai sensi del Decreto, l'analisi e valutazione dei punti di debolezza individuati e la determinazione dei possibili rimedi.

##### **4.1. Individuazione delle attività a rischio reato**

Al fine di individuare specificatamente e in concreto le aree di attività "a rischio" si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa delle società del Gruppo. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alle società che offre una elencazione e descrizione delle procedure aziendali riferite ai processi rilevanti, nonché sono state svolte alcune interviste preliminari al top management, per identificare nel dettaglio, oltre alle principali aree di attività "a rischio" e i processi di supporto, i referenti direttamente coinvolti.

Le seguenti aree di attività delle società del Gruppo presentano in astratto il rischio di commissione reati previsti dal Decreto:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gestione dell'infrastruttura tecnologica e informatica e trattamento di dati;
- tutela dei marchi e dei segni distintivi (rif. art. 25-bis comma 1 lett. *f-bis*);
- concorrenza libera e leale nell'industria e nel commercio;
- adempimenti societari;
- gestione e comunicazione all'esterno di informazioni riservate e privilegiate;

- sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- antiriciclaggio;
- rispetto dei diritti d'autore;
- adempimenti ambientali;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false all'autorità giudiziaria;
- assunzione di personale straniero con permesso di soggiorno.

Tra le società del Gruppo, invece, non vi sono attività che possano prefigurare la commissione dei seguenti reati:

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo (ad esclusione dell'art 473 c.p.).

#### **4.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Le aree di attività potenzialmente “a rischio” o “sensibili” riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono qui di seguito elencate:

- Gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi;
- Gestione dei rapporti con le *authorities* (ad es. CONSOB, IVASS, AdE; Bdi, Garante, AGCM, AGCOM, OAM etc.);
- Richiesta, percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti pubblici agevolati;
- Rapporti commerciali con la pubblica amministrazione e partecipazione a bandi.

Unitamente all'individuazione delle aree di attività potenzialmente “a rischio” o “sensibili” riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

I processi di supporto o strumentali alla realizzazione dei reati previsti dal Decreto rilevanti sono qui di seguito elencati:

- Rimborsi spese e spese di rappresentanza;
- Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
- Flussi monetari e finanziari;
- Selezione, assunzione, amministrazione del personale e gestione dei *benefits* del personale;

- Gestione della consulenza;
- Gestione degli approvvigionamenti;
- Gestione delle provvigioni alla rete di vendita/agenti;
- Partecipazione a bandi e manutenzione contrattuale;
- Gestione delle posizioni creditorie e delle iniziative di recupero delle stesse (in relazione a ipotesi di stralci di credito, parziali o totali).

#### **4.1.2. Gestione dell'infrastruttura tecnologica e informatica e trattamento di dati**

Le aree di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento ai reati potenziali di criminalità informatica e trattamento illecito di dati riguardano:

- La gestione e l'utilizzo dell'infrastruttura informatica e tecnologica;
- Trattamento lecito di dati.

#### **4.1.3. Tutela dei marchi e dei segni distintivi**

In merito ai reati a tutela dei marchi e dei segni distintivi si ritiene che le attività che possono essere ritenute potenzialmente “a rischio” o “sensibili” sono:

- Le attività di comunicazione ed erogazione di siti Internet (a titolo di esempio si elencano i principali siti: [www.segugio.it](http://www.segugio.it), [www.mutuionline.it](http://www.mutuionline.it), [www.prestitionline.it](http://www.prestitionline.it), [www.cercassicurazioni.it](http://www.cercassicurazioni.it), [www.confrontaconti.it](http://www.confrontaconti.it), [www.fondionline.it](http://www.fondionline.it) e [www.trovaprezzi.it](http://www.trovaprezzi.it)) svolte dalla Divisione Broking;
- I servizi di outsourcing offerti a favore di banche, intermediari finanziari e compagnie assicurative dalla Divisione BPO;
- Realizzazione e sviluppo di nuovi prodotti, soluzioni e tecnologie e strumenti.

#### **4.1.4. Concorrenza libera e leale nell'industria e nel commercio**

In merito ai potenziali reati di turbativa dell'industria e del commercio si ritiene che le attività che possono essere ritenute potenzialmente “a rischio” o “sensibili” sono quelle relative alla fase di contrattazione con clienti attuali o potenziali.

#### **4.1.5. Adempimenti societari**

Le aree di attività potenzialmente “a rischio” o “sensibili” che fanno riferimento ad adempimenti societari riguardano:

- La gestione della contabilità generale e predisposizione dei progetti di bilancio civilistico, di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie;
- Gestione delle fattispecie di conflitti di interesse;
- Negoziazione, stipula e gestione di contratti attivi con società, consorzi, fondazioni associazioni e altri enti privati ed altri adempimenti in materia societaria.

#### **4.1.6. Gestione e comunicazione all'esterno di informazioni riservate e privilegiate**

Le aree di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento al potenziale reato di abuso di mercato riguardano la gestione delle informazioni riservate, privilegiate e “*price sensitive*”; in particolare:

- I rapporti dei consiglieri di amministrazione e sindaci con terze parti;
- Le attività poste in essere dai consiglieri di amministrazione e sindaci o dal personale dirigente;
- Attività poste in essere dai dipendenti/collaboratori delle aree aziendali che possono avere accesso alle informazioni privilegiate.

#### **4.1.7. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

L'introduzione della legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 25-septies), nell'impianto normativo del D.Lgs. 231/01 ha portato ad un'analisi accurata relativa alla gestione degli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **4.1.8. Riciclaggio e auto-riciclaggio**

In merito ai potenziali reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, l'attività di mediazione creditizia, di prestazione dei servizi di investimento e di erogazione del credito svolta nell'ambito della divisione *Broking* e l'attività di promozione e intermediazione di mutui e finanziamenti, svolta nell'ambito della Divisione BPO, sono state individuate come aree a “rischio” o “sensibili” in relazione ai suddetti reati.

#### **4.1.9. Rispetto dei diritti d'autore**

Le aree di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento a potenziali delitti in materia di violazione del diritto d'autore riguardano la gestione e la non diffusione di informazioni, documenti, soluzioni tecnologiche e *know how* di cui le società del Gruppo possono venire a conoscenza a livello strettamente confidenziale nell'ambito dei contratti sottoscritti con le banche, gli intermediari finanziari e le compagnie assicurative clienti.

#### **4.1.10. Adempimenti ambientali**

Le aree di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento a potenziali reati ambientali riguardano lo smaltimento di toner e lo smaltimento di componenti elettroniche utilizzate dal Gruppo.

#### **4.1.11. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false all'autorità giudiziaria**

In merito al potenziale reato di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false all'autorità giudiziaria, si potrebbe palesare il rischio nel caso in cui si induca un Dipendente od un Collaboratore a tenere tale comportamento.

#### **4.1.12. Assunzione di personale straniero con permesso di soggiorno**

L'area di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento al possibile impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare riguarda la selezione, assunzione e amministrazione del personale.



#### **4.1.13. Delitti di criminalità organizzata**

L'area di attività "a rischio" o "sensibili" con riferimento ai delitti di criminalità organizzata riguarda:

- Attività poste in essere dai dipendenti/collaboratori delle aree aziendali che possono avere accesso alle informazioni privilegiate;
- Investimenti infragruppo;
- Designazione di membri degli organi sociali in società estere da parte della Capogruppo;
- Transazioni finanziarie con controparti estere;
- Investimenti con controparti estere;
- Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari.

#### **4.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio**

In fase di prima stesura del Modello, per ognuna delle aree di attività "sensibili" individuate e, per la parte relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, per ogni processo strumentale, è stata predisposta una scheda intervista, che contiene la descrizione delle attività operative svolte e dei controlli esistenti nell'ambito delle medesime attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01. I suddetti controlli rappresentano solo una parte degli "standard" costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo.

È stata predisposta una matrice delle evidenze emerse in sede di intervista con i singoli referenti che elenca, per ogni attività di controllo considerata, i possibili miglioramenti atti a rafforzare l'impedimento della commissione dei reati.

In sede di aggiornamento del Modello, la Società avrà cura di aggiornare anche tale matrice.

#### **4.3. La struttura delle schede intervista**

Nella compilazione delle schede intervista - utilizzate in sede di prima stesura del Modello - suddivise per rischio reato e processi strumentali, è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

##### **1. Parte introduttiva**

- **Codifica:** consente un'individuazione univoca e un costante allineamento tra i diversi strumenti utilizzati;
- **Area di attività a rischio:** definizione dell'area a rischio reato;
- **Società:** nominativo della società oggetto di analisi;
- **Referente:** nominativo del referente;
- **Funzione:** ruolo ricoperto dal referente nella società oggetto di analisi;

- Enti pubblici coinvolti: elenco eventuali Enti pubblici coinvolti nello svolgimento delle proprie attività.

## 2. Principali reati ed esempi di modalità di esecuzione (solo per schede intervista rischio reato):

Indicazione dei principali reati collegabili alla tipologia di attività svolta ed elencazione di alcuni esempi di modalità di esecuzione degli stessi.

## 3. Aspetti operativi

- Descrizione dell'attività svolta: presentazione dell'attività operativa eseguita dal referente con esplicito riferimento, ove possibile, alle procedure, policy, linee guida aziendali e alle attività di controllo svolte.
- Protocolli specifici: con riferimento ai processi, sotto-processi o attività sono state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:
  - Regole comportamentali: I principi di comportamento di carattere generale, riepilogati nel Codice Etico parte integrante del Modello, si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la PA, (ad es. dipendenti, terze parti contraenti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse del Gruppo, etc.), ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati indicati al paragrafo 3.1 (in primis, i componenti degli Organi societari della Società).
  - Procedure interne: Esistenza di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, etc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
  - Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi/archiviazione: Esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.
  - Controlli compensativi/ di monitoraggio: Esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolgano, con ruoli diversi, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, l'Alta Direzione, e, più in generale, tutto il personale aziendale e

rappresentino un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalle società del Gruppo. I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; (ii) attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iii) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Le società del Gruppo, tenute ad adottare il Modello, confermano la nomina dell'OdV di Gruppo in sede di Consiglio di Amministrazione.

Nella delibera di incarico possono essere indicati:

- il soggetto/i chiamato/i ad assumere il ruolo di OdV e le relative responsabilità;
- la durata in carica, se è previsto un termine, e in ogni caso le modalità di revoca, nonché l'eventuale *budget* annuale a disposizione;
- i principali compiti a cui l'OdV è chiamato nell'ambito dell'espletamento delle attività di controllo sull'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo, eventualmente, con il supporto dei Collegi Sindacali dei Destinatari;
- i poteri di cui l'OdV deve necessariamente essere dotato per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

La revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza può essere un organo monocratico o collegiale. I componenti devono avere e mantenere nel corso dell'incarico le qualità richieste, di professionalità, competenza, esperienza specifica e non devono trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto le funzioni da svolgere. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si fa consegnare dai potenziali componenti dell'OdV la documentazione idonea a comprovare tali requisiti (a titolo esemplificativo, curriculum vitae, dichiarazioni sostitutive, certificazioni di iscrizioni in albi).

L'OdV per lo svolgimento della propria attività di vigilanza può avvalersi dei Collegi Sindacali dei Destinatari. L'Organismo di Vigilanza si coordina con le attività di verifica e controllo della funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo e stipula, se lo ritiene opportuno, un accordo di servizio.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/01 è consentito all'OdV, nell'ambito di un budget prestabilito, la possibilità di affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, specifiche attività di verifica o richieste di pareri sull'operatività, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo allo stesso.

## 5.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello Organizzativo costituisce, in sostanza, un'estrinsecazione, con un oggetto ben circostanziato (identificabile con la prevenzione di comportamenti criminosi riguardanti alcune specifiche fattispecie di reato), del più ampio sistema di controllo interno dei Destinatari.

Le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, possono essere declinate eventualmente in un regolamento interno dell'organo (compiti generali, calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi, etc.) e si possono così schematizzare:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Comitato Rischi di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Capogruppo e delle altre società del Gruppo che hanno adottato il Modello;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore del Gruppo;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma annuale di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;

- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

È opportuno precisare che il Consiglio di Amministrazione dei Destinatari, pur con l'istituzione dell'OdV ex D.Lgs. 231/01, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile<sup>3</sup>, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

### 5.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali requisiti che l'OdV deve possedere sono:

#### 1. Autonomia ed indipendenza<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Cfr. l'art. 2392 cod. civ. “(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.”

<sup>4</sup> Si ritiene opportuno richiamare quanto recita effettivamente il D.Lgs. 231/01 in ordine alla citata esigenza di autonomia o indipendenza (quest'ultimo termine in particolare sta ad indicare l'indipendenza di giudizio dell'Organismo rispetto ai soggetti controllati): “art.6, comma 1, lett. b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controlli”. Un

La posizione dell'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento. Tali requisiti sono assicurati dall'inserimento dell'OdV come unità di staff in posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" diretto al Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo che adottano il Modello.

All'OdV non sono attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

## 2. Professionalità

L'OdV deve possedere un bagaglio di strumenti e tecniche tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna. Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti comprese quelle previste dalle normative di settore.

## 3. Continuità di azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello è prevista la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

I membri dell'OdV, oltre alle competenze professionali descritte, sono in possesso di requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali; tali requisiti garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito.

## 4. Altri requisiti

Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione delle società che adottano il Modello è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo è in capo allo stesso.

L'OdV ha libero accesso presso i Destinatari - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01.

L'OdV, qualora lo ritenesse opportuno, può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture organizzative dei Destinatari ovvero di consulenti esterni.

### **5.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV**

All'OdV dovranno pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta dalla Parte Speciale trattata nei capitoli successivi e alle indicazioni che si renderanno necessarie durante l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di reati previsti dal Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (c.d. *whistleblowing*), in relazione

---

minimo di riflessione ci conduce ad escludere la necessaria sovrapposibilità tra "soggetto autonomo ed indipendente" e l'esercizio "di autonomi poteri d'iniziativa e controllo".

---

all'attività del Gruppo o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso.

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni del Modello potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica: [odv@gruppomol.it](mailto:odv@gruppomol.it). In alternativa per effettuare le segnalazioni è disponibile una casella vocale al numero 6060.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tutte le strutture operative e manageriali dei Destinatari devono comunicare all'OdV le informazioni identificate dall'OdV e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali attraverso comunicazioni interne o ogni altro dato, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV. In particolare, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni circa:

- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, su persone, società, terzi che intrattengono rapporti con i Destinatari per i "reati rilevanti" di cui al D.Lgs. 231/01;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i "reati rilevanti" di cui al D.Lgs. 231/01;
- le relazioni predisposte dalla funzione di *Internal Auditing* di Gruppo e dai responsabili delle diverse funzioni aziendali di controllo istituite da alcune società del Gruppo;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tali informazioni, formulate per iscritto potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difformi dai principi etici del Gruppo, anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività. Le segnalazioni pervenute saranno valutate dall'OdV a sua ragionevole discrezione e responsabilità.

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da ciascuna società del Gruppo.

## **5.5. Flussi informativi dall'OdV**

L'OdV rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti le strutture e le funzioni delle società del Gruppo e segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e alla società di revisione (ove esistenti) dei Destinatari, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità.

L'OdV relaziona almeno annualmente il Comitato Rischi di Gruppo e successivamente il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sull'attività di verifica e controllo condotta sui Destinatari, eventualmente inserendo specifici approfondimenti per singolo Destinatario.

## **5.6. Coordinamento tra OdV, Collegio Sindacale e la funzioni di Internal Auditing della Capogruppo**

È essenziale un adeguato assetto organizzativo e un'efficiente articolazione della struttura dei controlli interna dei Destinatari idonea ad evitare confusione nell'attribuzione delle responsabilità e duplicazione nello svolgimento dei compiti di verifica.

L'OdV può delegare al Collegio Sindacale dei Destinatari alcune attività di verifica e controllo sull'efficienza e adeguatezza del Modello.

Inoltre, l'OdV, il Comitato Rischi di Gruppo e la funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo per assicurare la complementarietà delle attività pianificate, condividono, in sede di pianificazione annuale, il piano delle attività di controllo programmate. L'OdV e la funzione di *Internal Auditing* della Capogruppo, in particolare, mantengono, altresì, costante lo scambio di informazioni e suddividono le aree oggetto di verifica, regolando eventualmente il tutto in un accordo di servizio; essi possono avvalersi delle informazioni rivenienti dalle reciproche verifiche al fine di svolgere propri specifici accertamenti.

## **6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo dei Destinatari garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

#### **1. La comunicazione iniziale**

L'adozione o l'aggiornamento del Modello è comunicato a tutte le risorse (dipendenti, collaboratori, esponenti aziendali) delle società del Gruppo ed è inserito nel sistema informativo interno aziendale. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello e, se di rilevanza rispetto al ruolo che verrà ricoperto dalla singola persona all'interno del Gruppo, procedura per le informazioni riservate, lettera *insider dealing*), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

#### **2. La formazione**

L'attività di formazione può eseguirsi congiuntamente per tutti i Destinatari. Essa è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 ed è eventualmente differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società (es. formazione agli esponenti aziendali e formazione al personale dipendente). A riguardo, possono essere previsti livelli diversi di informazione e formazione differenti attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali *e-mail* di aggiornamento, note informative interne, accesso a piattaforme di e-learning.



## **6.2. I fornitori**

Saranno fornite a soggetti esterni al Gruppo (consulenti e fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal Gruppo sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

I soggetti esterni devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza del Gruppo che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/01.

Nei confronti di terze parti contraenti (es.: consulenti, fornitori, etc.) che operano con la pubblica amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati indicati al paragrafo 4 per conto o nell'interesse del Gruppo, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio (rif. art. 7, comma 4, lett. b) costituisce (rif. art. 6, secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità delle società.

Il Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate e di quanto indicato nel Modello. In particolare, il presente sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

### **7.1. Misure nei confronti di quadri e impiegati**

La violazione da parte dei dipendenti delle società del Gruppo che adottano il Modello, soggetti al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. artt. 217 e seguenti "Provvedimenti disciplinari").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta provvedimenti di seguito illustrati, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

1. Richiamo verbale

Nel caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

2. Richiamo per iscritto

Nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave; il richiamo deve essere inviato mediante posta elettronica al lavoratore.

3. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 185 del CCNL

Nel caso di inosservanza delle procedure interne previste dal presente Modello ovvero nell'adozione di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10

Nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.

5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Nel caso in cui il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Nel caso di provvedimenti ai punti 1 e 2 sarà il diretto responsabile del dipendente che ha commesso la violazione ad irrogare la sanzione dandone comunque contestuale comunicazione, al responsabile della Divisione a livello di Gruppo ed al responsabile della funzione coinvolta ove tali soggetti non siano coinvolti nel procedimento disciplinare.

I provvedimenti ai punti 3, 4 e 5 saranno adottati dal responsabile di Divisione a livello di Gruppo, sentito il parere del responsabile della funzione, nel caso in cui quest'ultimo non sia il soggetto destinatario del provvedimento.

L'eventuale adozione dei provvedimenti disciplinari di cui ai punti 3, 4 e 5 dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Nel caso in cui il dipendente presenti le proprie controdeduzioni l'irrogazione della sanzione viene sospesa ed il procedimento viene sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che decide in merito al provvedimento da adottare a fronte dell'accertamento della violazione commessa dal dipendente stesso. Il Consiglio di Amministrazione può delegare al comitato esecutivo questa fase del procedimento sanzionatorio.

L'importo delle multe sarà destinato all'INPS. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente all'interno del Gruppo, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- ad eventuali episodi di recidiva o reiterazione.

In ogni caso, in sede di determinazione della gravità ed incisività della sanzione, potranno essere mutuati i criteri stabiliti nel codice penale e nei CCNL di riferimento, riguardo alla personalità del reo e alla comparazione delle circostanze del fatto.

## **7.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti delle società del Gruppo che adottano il Modello delle procedure interne previste dal presente Modello 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 i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra il Gruppo e il dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese commerciali, si procederà con il licenziamento con preavviso e il

licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la società interessata, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare:

- la misura del biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10.

In ogni caso, in sede di determinazione della gravità ed incisività della sanzione, potranno essere mutuati i criteri stabiliti nel codice penale e nei CCNL di riferimento, riguardo alla personalità del reo e alla comparazione delle circostanze del fatto.

### **7.3. Misure nei confronti degli amministratori**

Nei confronti degli amministratori delle società del Gruppo che adottano il Modello possono essere intraprese le misure disciplinari previste nel paragrafo 7.2, con le modalità ivi descritte. In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

### **7.4. Misure nei confronti dei sindaci**

Nei confronti dei sindaci delle società del Gruppo che adottano il Modello possono essere intraprese le misure disciplinari previste nel paragrafo 7.2, con le modalità ivi descritte. In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **7.5. Misure nei confronti dei consulenti e dei collaboratori**

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

## **8. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche da parte dell'OdV:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello.

Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati degli eventi considerati rischiosi, della

consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

L'esito della verifica confluisce nella relazione annuale che l'OdV sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

## **PARTE SPECIALE**

### **1. NORME EMANATE AI FINI DEL D.LGS. 231/01**

La presente Parte Speciale si riferisce alle attività che i Destinatari (Esponenti Aziendali, Consulenti, Collaboratori e Fornitori), come già definiti nella Parte Generale, devono porre in essere affinché adottino regole di comportamento conformi a quanto prescritto nel Decreto Legislativo 231/01 al fine di prevenire il verificarsi dei reati ivi considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- (a) indicare le norme/protocolli che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- (b) fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

#### **1.1. Fonti normative**

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono:

- (a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- (b) alle previsioni dello Statuto sociale;
- (c) al Codice Etico;
- (d) alle presenti norme;
- (e) alle altre deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- (f) alle deliberazioni del Comitato Esecutivo e degli altri Comitati Consiliari;
- (g) alle risoluzioni degli Amministratori Delegati;
- (h) alle disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

#### **1.2. Principi di comportamento**

Tutti i Destinatari si astengono dal:

- (a) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/01;
- (b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A. in relazione a quanto previsto dalle differenti ipotesi di reato.

### **2. APPROCCIO METODOLOGICO**

Il processo che ha consentito di pervenire ad una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/01 e dei relativi presidi di controllo, al fine della valutazione del rischio potenziale di compimento di "reati rilevanti", della corretta progettazione delle misure

preventive e della valutazione del rischio residuo, che deve presentare un livello accettabile, è descritta nei capitoli che seguono.

Tale metodologia è stata applicata per la valutazione dei rischi relativamente alle aree di attività a rischio reato che fanno capo alle società del Gruppo e costituisce la base di riferimento per tutti i successivi aggiornamenti degli schemi di analisi della rischiosità a seguito di cambiamenti organizzativi e/o di variazioni nell'operatività aziendale.

L'analisi che ha condotto all'identificazione delle attività sensibili ai fini della commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01 si è svolta secondo l'approccio di *risk management*, in armonia con le peculiarità che contraddistinguono il Gruppo.

Il lavoro prevede l'analisi della struttura organizzativa della Società e l'acquisizione della seguente documentazione anche con riferimento alle altre società del Gruppo:

- Statuto;
- Organigramma, poteri e procure;
- Disposizioni organizzative e procedurali;
- Altra documentazione rilevante (certificati, verbali, etc.).

Per ognuna delle aree di attività a rischio reato delle Società del Gruppo si è provveduto ad identificare gli ambiti di rischio e le conseguenti attività in cui si estrinseca ciascun processo aziendale.

Le attività sono state rilevate con la somministrazione di un questionario informativo rivolto alla Direzione delle società del Gruppo. Le interviste hanno permesso di pervenire a schemi semplificati con l'individuazione delle aree a rischio di reato e dei corrispondenti referenti.

L'output che ne è seguito è una matrice "attività – reati" che ha costituito la base di lavoro per l'individuazione dei presidi procedurali da apporre.

E' ammessa una seconda fase di analisi da svilupparsi eventualmente attraverso l'esecuzione di interviste svolte con i referenti individuati per ciascuna area di attività a rischio e/o ambito del rischio al fine di:

- approfondire gli ambiti in cui i reati previsti dal D. Lgs.231/01 possono essere commessi considerando le attività di controllo e di monitoraggio svolte;
- approfondire la struttura del sistema delle deleghe, individuando in maniera appropriata in particolare i poteri di firma e di spesa, in modo da valutare con miglior accuratezza il livello di autonomia e responsabilità di ciascuno nonché il grado di supervisione e le correlate attività di rendicontazione;
- individuare i rapporti di coordinamento con altre funzioni e le relative responsabilità;
- indagare l'esistenza di prassi operative di fatto seguite ma non formalizzate e proporre la formalizzazione di tali regole, ove ritenuto necessario in base alla rischiosità del processo;
- dare una prima valutazione sull'idoneità delle procedure operative a presidiare l'insorgere dei rischi di compimento di "reati rilevanti";

- dare una prima valutazione sull' idoneità del flusso informativo e del sistema di archiviazione e tracciabilità della documentazione.

Gli output che ne possono seguire sono:

- un elenco, distinti per protocolli specifici, sulle eventuali opportunità di miglioramento;
- la valutazione dei rischi reato che costituisce la base di lavoro per l'implementazione dei presidi procedurali.

Per quanto attiene la partecipazione dei collaboratori e consulenti, ai fini della mappatura delle attività a rischio, la responsabilità delle stesse è ascritta alle strutture organizzative deputate al coordinamento e controllo della prestazione. L'efficacia nel tempo del Modello è così svincolata dalla variabilità delle prestazioni dei collaboratori / consulenti.

### 3. I POTENZIALI REATI

Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01 e art. 25, D.Lgs. 231/01):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter 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.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla 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.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01):



- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.).

Tutela dei marchi e dei segni distintivi (art. 25-bis D.Lgs. 231/01):

- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01):

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514, c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515, c.p.).

Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno delle società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1 e 2 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/01):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 24.02.1998, n. 58).

Reati introdotti dall'art. 9 della legge 123/2007 (art. 25-septies D.Lgs. 231/01):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01), che contempla alcuni reati previsti dalla L. 633/1941 ed in particolare:

- Diffusione in pubblico di opera altrui (art. 171);
- Duplicazioni abusive, con scopo di profitto, di programmi per elaborare (art. 171-bis);
- Duplicazione abusiva per uso non personale e diffusione di opere protette da diritto d'autore (art. 171-ter).

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01):

- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs. 152/2006 “Codice dell’Ambiente”);

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01):

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

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01):

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22 D. Lgs. 286/1998).

Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01)

- Propaganda o promozione di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istigazione a commettere o commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 604-bis c.p.).

I potenziali menzionati reati rilevano anche quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti (c.d. Delitti di criminalità organizzata - Associazione per delinquere ex art. 416 c.p.).

#### **4. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Fatte salve le definizioni di soggetto “attivo” ai fini delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001 e delle conseguenti prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società, qualificate:

- dall’art. 357 del codice penale in riferimento al pubblico ufficiale, inteso come colui il quale “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”<sup>5</sup>;
- dall’art. 358 del codice penale in riferimento all’incaricato di pubblico servizio, inteso come colui il quale “a qualunque titolo, presta un pubblico servizio”<sup>6</sup>;

l’accezione con cui intendere la Pubblica Amministrazione e la conseguente configurazione dei soggetti attivi in essa operanti deve intendersi, ai presenti fini, come estensiva.

Dottrina e giurisprudenza hanno, infatti, affrontato il tema della qualificazione degli “Enti pubblici” e dei soggetti in essi operanti in tutti i casi in cui la natura “pubblica” dell’Ente non sia configurata direttamente dalla legge, derivando da tali analisi definizioni allargate rispetto a quella di “Ente pubblico in senso stretto”<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Dallo stesso articolo la “funzione pubblica amministrativa” è definita come “disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi”;

<sup>6</sup> Per “pubblico servizio” deve intendersi “un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”;

<sup>7</sup> L’Ente Pubblico è definito, tra l’altro, dall’art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2000 laddove si precisa che “Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni

Tali definizioni vertono sulla valutazione di una serie di elementi, da realizzare “in concreto” e non solo “in astratto”, rispetto alla natura, alle attività e alle funzioni attribuite alle diverse tipologie di soggetti con cui la Società si trova ad interloquire.

I reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01) sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la P.A..

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree di attività a rischio che presentano profili di maggiore criticità risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

1. Gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi ed in occasione di verifiche e ispezioni sul rispetto della normativa medesima il cui ambito di rischio è:
  - la gestione amministrativa (es: adempimenti fiscali, rapporti con uffici tributari, rapporti con CCIAA, ufficio del Registro, Guardia di Finanza, etc.) e relative verifiche ispettive;
  - la gestione del personale (es: rapporti con gli enti previdenziali ed assistenziali, INPS, INAIL, gestione convenzione enti pubblici (es: disabili), etc.) e relative verifiche ispettive;
  - la gestione dei rapporti con funzionari pubblici (A.S.L., VVFF, Ispettorato del Lavoro, medico competente, etc.) per gli adempimenti prescritti dalla Legge n. 81/2008, anche in occasione di ispezioni/verifiche.
  
2. Gestione dei rapporti con le *authorities* il cui ambito di rischio è:
  - la gestione degli adempimenti e dei rapporti con il Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi della D.Lgs. 196/2003 e normativa privacy in genere;
  - la gestione dei rapporti con CONSOB nello svolgimento di incarichi resi in favore di società clienti quotate o nell'ambito di determinati servizi prestati da società del Gruppo, nonché in sede ispettiva;
  - la gestione dei rapporti con la Banca d'Italia nello svolgimento dei servizi prestati da società del Gruppo e in sede ispettiva;
  - la gestione dei rapporti con l'Organismo degli Agenti e dei Mediatori Creditizi (OAM) per lo svolgimento dell'attività di mediazione creditizia di alcune società del Gruppo;
  - la gestione dei rapporti con l'IVASS (Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni) per lo svolgimento dell'attività di intermediazione assicurativa di alcune società del Gruppo;
  - la gestione dei rapporti con l'AGCM (Autorità garante della concorrenza e del mercato) nell'ambito delle attività svolte dal Gruppo nel complesso;

---

ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI”.

---

- la gestione dei rapporti con l'AGCOM (Autorità per le garanzie nelle comunicazioni) nell'ambito degli adempimenti previsti per le società del Gruppo iscritte al registro degli operatori di comunicazione;
  - la gestione dei rapporti con l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in merito agli obblighi informativi che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.
3. Gestione dei rapporti commerciali con gli enti pubblici il cui ambito di rischio è:
- la gestione dei rapporti commerciali con alcuni enti pubblici per la partecipazione a bandi e gare;
  - la gestione dei rapporti commerciali con alcuni enti pubblici per l'erogazione dei servizi di *outsourcing* offerti da alcune società del Gruppo.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti sopra descritti i processi o le attività potenzialmente strumentali alla commissione dei reati sono i seguenti:

- gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza;
- gestione degli omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- selezione, assunzione e amministrazione del personale e gestione dei *benefit*;
- gestione della consulenza;
- selezione dei fornitori e gestione degli approvvigionamenti;
- gestione delle provvigioni alla rete di vendita/agenti;
- partecipazione a bandi e procedure di gara;
- richiesta, percezione e gestione dei contributi/finanziamenti pubblici.

#### **4.1. I principi generali di comportamento da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I presidi procedurali necessitano la maggiore trasparenza possibile dei processi decisionali che riguardano i rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

In via generale, al personale, collaboratori, esponenti aziendali e altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01. È altresì proibito porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interessi nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

A tal riguardo è necessaria un'adeguata divulgazione e conoscenza delle disposizioni previste nel Codice Etico e nelle procedure interne delle società del Gruppo. In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es.: promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, collaboratori o altri soggetti terzi che operino per conto di Gruppo MutuiOnline S.p.A. o altre società del Gruppo, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, collaboratori o altri soggetti terzi che operino per conto di Gruppo MutuiOnline S.p.A. o altre società del Gruppo, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione, come condizione per lo svolgimento di successive attività;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la *brand image* del Gruppo. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- fornire o promettere di rilasciare informazioni e/o documenti riservati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica della documentazione presentata;
- esibire documenti e dati falsi o alterati;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

È inoltre fatto obbligo di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetti terzi) ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

- In caso di conflitti di interesse che sorgano nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il soggetto interessato deve fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetto terzo) ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.
- In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile (in caso di dipendente) o il referente interno (in caso di soggetto terzo) ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

Riveste una particolare importanza l'attività di monitoraggio ed un'eventuale formalizzazione in procedure dei seguenti aspetti:

- Rimborsi spese e spese di rappresentanza;
- Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
- Flussi monetari e finanziari;
- Selezione, assunzione, amministrazione del personale e gestione dei *benefit* del personale;
- Gestione della consulenza;
- Gestione degli approvvigionamenti;
- Gestione delle procedure e dei bandi di gara.

Inoltre, nei confronti di terze parti contraenti (es.: collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse del Gruppo, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard, condivise con l'Ufficio Legale (se esistente) o consulenti legali dei Destinatari, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

#### **4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti dell'Organismo di Vigilanza concernenti la valutazione sull'efficacia delle procedure e l'osservanza delle prescrizioni del Modello in materia di prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione sono i seguenti:

- verifica periodica del sistema di deleghe e delle procedure vigenti;
- verifica delle procedure interne poste a presidio delle attività individuate come rischiose;
- raccolta ed esame di eventuali segnalazioni riguardanti irregolarità riscontrate o situazioni di particolare criticità ricevute dai responsabili delle diverse funzioni o da qualsiasi dipendente, nonché da terzi;
- effettuazione delle attività di controllo secondo quanto disposto nel piano di *audit* annuale e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari e opportuni a seguito delle segnalazioni ricevute;
- monitoraggio sull'efficacia dei presidi e proposta di eventuali modifiche/ integrazioni.

Qualora, nell'espletamento dei compiti di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza riscontri violazioni delle regole e dei principi contenuti nella presente Parte Speciale del Modello da parte di dirigenti e/o dipendenti dei Destinatari ne deve dare immediata informazione. Qualora le violazioni fossero imputabili agli amministratori, esso riferirà al Comitato Rischi e al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale della Capogruppo.

## **5. PREVENZIONE DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI**

L'art. 7 della L. 48/08 ha introdotto l'art. 24-bis al D.Lgs. 231/01, il quale estende la responsabilità amministrativa degli enti anche ai reati informatici.

In relazione ai reati e alle condotte criminose, le aree di attività a rischio che presentano profili di maggiore criticità risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, quelle connesse alla gestione ed utilizzo dei sistemi informatici, con riferimento tra l'altro ai sistemi informatici degli istituti di credito clienti, dell'impresa di investimento e dell'intermediario ex art. 106, TUB, del Gruppo.

In particolare, può verificarsi la potenziale commissione delle seguenti fattispecie di reato:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici.

All'interno delle società del Gruppo, sono presenti diverse misure in grado di prevenire la commissione di tali reati o, comunque, mitigarne la realizzazione:



- procedure, responsabilità e controlli relativi alle misure minime di sicurezza per i trattamenti di dati personali con o senza l'ausilio di strumenti elettronici di cui al Regolamento UE n. 679/2016;
- sistematica ed attenta valutazione del personale, in particolare all'interno della funzione IT, nell'ambito dell'attività di *appraisal* del personale svolta annualmente dai responsabili delle unità organizzative.

### **5.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di informatici e di trattamento illecito di dati**

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, utilizzano sistemi informativi per l'espletamento della propria attività lavorativa in favore della Società.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in merito alla sicurezza dei sistemi informativi del Gruppo ed al trattamento di qualsivoglia dato personale;
- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di delitti informatici e trattamento illecito di dati.

È inoltre previsto l'esplicito obbligo a carico dei sopraccitati soggetti di:

- impegnarsi a non rendere pubbliche tutte le informazioni loro assegnate per l'utilizzo delle risorse informatiche e l'accesso a dati e sistemi (avuto particolare riguardo allo username ed alla password, anche se superata, necessaria per l'accesso ai sistemi di Gruppo);
- attivare ogni misura ritenuta necessaria per la protezione del sistema, evitando che terzi possano avere accesso allo stesso in caso di allontanamento dalla postazione (uscita dal sistema o blocco dell'accesso tramite password);
- accedere ai sistemi informativi unicamente a mezzo dei codici identificativi assegnati al singolo soggetto e provvedere, entro le scadenze indicate dal Responsabile della sicurezza informatica, alla modifica periodica della password;
- astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento che possa mettere a rischio la riservatezza e/o l'integrità dei dati aziendali;
- non intraprendere azioni atte a superare le protezioni applicate ai sistemi informativi aziendali;
- non installare alcun programma, anche se attinente all'attività aziendale, senza aver prima interpellato il Responsabile per la sicurezza informatica.
- non utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle messe a disposizione da parte delle Società del Gruppo al dipendente per l'espletamento della propria attività lavorativa;

- non accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi di terzi, né alterarne in alcun modo il loro funzionamento, al fine di ottenere e/o modificare, senza diritto, dati, programmi o informazioni;
- non utilizzare i sistemi informativi aziendali per l'attuazione di comportamenti suscettibili di integrare fattispecie di concorrenza sleale nei confronti dei competitors di Gruppo o, più in generale, di qualsivoglia altra persona fisica/giuridica.

Il Codice Etico prescrive inoltre una serie di principi relativi alla tutela della *privacy* e delle informazioni riservate ed all'uso corretto dei dispositivi elettronici disponibili ai quali tutti i Dipendenti e Collaboratori devono attenersi obbligatoriamente. Alcuni di questi principi sono tradotti in termini più operativi dalla documentazione interna relativa a *policy* e procedure di sicurezza informatica. Il mancato rispetto di tali norme deve essere preso in considerazione in sede di valutazione della *performance* conseguita dal soggetto interessato.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

## 5.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha l'obbligo di verificare la corretta applicazione dei principi relativi alla tutela della *privacy* e delle informazioni riservate ed all'uso corretto dei dispositivi elettronici e delle procedure adottate dal Gruppo. In particolare, l'OdV deve verificare la corretta applicazione di quanto previsto dalle misure minime di sicurezza, oltre alla corretta applicazione del processo di valutazione del Personale adottato dal Gruppo.

## 6. TUTELA DEI MARCHI E DEI SEGNI DISTINTIVI

Le attività svolte sia dalla Divisione *Broking* sia dalla Divisione BPO sono potenzialmente "a rischio" in quanto possono comportare l'utilizzo dei marchi di banche, intermediari finanziari e compagnie assicurative clienti. Tale utilizzo è, di norma, esplicitamente consentito dalle convenzioni stipulate con tali clienti, limitatamente a specifici ambiti di attività, ed in particolare, per quanto riguarda la Divisione *Broking*, all'attività di erogazione dei siti Internet del Gruppo (a titolo di esempio si elencano i principali siti: [www.segugio.it](http://www.segugio.it), [www.mutuionline.it](http://www.mutuionline.it), [www.prestitionline.it](http://www.prestitionline.it), [www.cercassicurazioni.it](http://www.cercassicurazioni.it), [www.confrontaconti.it](http://www.confrontaconti.it), [www.fondionline.it](http://www.fondionline.it) e [www.trovaprezzi.it](http://www.trovaprezzi.it)) e, per quanto riguarda la Divisione BPO, all'attività di erogazione dei servizi in *outsourcing* svolti per nome e per conto delle banche, intermediari finanziari e compagnie assicurative clienti. Pertanto, nello specifico, il rischio in oggetto consiste nel potenziale utilizzo di marchi o segni distintivi non autorizzati o contraffatti.

### 6.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di tutela dei marchi e dei segni distintivi

Il principio generale, previsto nel Codice Etico, prevede che tutti i Destinatari siano tenuti a mantenere un rapporto leale e corretto con le banche, gli istituti e le compagnie assicurative clienti. Da tale principio ne consegue che tutti i Destinatari debbano operare nel rispetto dei contratti con le banche, gli istituti e le compagnie assicurative clienti e tutelando gli interessi dei clienti stessi, tra i quali anche la tutela dei marchi e dei segni distintivi degli stessi.

I marchi possono essere utilizzati solo nel rispetto di quanto statuito dalle convenzioni con le banche, gli istituti e le compagnie assicurative clienti, nonché della normativa di riferimento.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività a rischio rispetto ai reati di tutela dei marchi e dei segni distintivi.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- alterare ovvero contraffare – attraverso qualsivoglia tipo di riproduzione - marchi o segni distintivi nazionali ed esteri depositati/registrati ovvero fare uso di marchi o segni distintivi alterati oppure contraffatti;
- alterare oppure contraffare – attraverso qualsivoglia tipo di riproduzione - brevetti, disegni, modelli industriali ovvero fare uso di brevetti, disegni o modelli industriali alterati oppure contraffatti;

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

## **6.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di verificare la corretta applicazione di tali principi e, in particolare, verificare l'utilizzo dei marchi delle banche, degli istituti e delle compagnie assicurative clienti secondo quanto stabilito dai contratti stipulati.

## **7. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO**

Si ritiene che durante l'attività di contrattazione con clienti, sia attuali che potenziali, vi possa essere il rischio che tale reato venga commesso in violazione di quanto previsto dal Decreto.

### **7.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di illecita concorrenza con minaccia e violenza**

Al fine di prevenire il rischio che qualche soggetto, senza i dovuti poteri, possa incorrere nei reati in questione nell'interesse del Gruppo, è previsto che in tutte le fasi di contrattazioni con banche istituti finanziari e compagnie assicurative, nonché nelle altre attività commerciali la decisione in merito sia preliminarmente discussa ed approvata dal Consiglio di Amministrazione della società del Gruppo interessata.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **7.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di verificare il rispetto di tale principio, prendendo in esame le convenzioni ed i contratti stipulati con i clienti/controparti, verificando che siano regolarmente firmati dagli esponenti aziendali dotati degli adeguati poteri.

## **8. PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI**

In relazione ai reati e alle condotte criminose già esplicitate, l'area di attività a rischio che presenta profili di maggiore criticità risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, la seguente:

1. Gestione della contabilità generale, predisposizione dei progetti di bilancio civilistico di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie, ed altri adempimenti in materia societaria il cui ambito di rischio è:
  - la gestione della contabilità generale e rilevazione, raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della bozza di bilancio e delle situazioni patrimoniali da sottoporre alla delibera del consiglio di amministrazione;
  - predisposizione dei progetti di bilancio civilistico da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione;
  - custodia delle scritture contabili e dei Libri Sociali e predisposizione relazioni, comunicazioni sociali e di mercato;
  - predisposizione delle situazioni economiche e patrimoniali relative alla gestione dei conferimenti, destinazione dell'utile, operazioni sul capitale e operazioni straordinarie;
  - attività strumentali propedeutiche a convocazioni/delibere assembleari e gestione dei rapporti con tale organo sociale;
  - rapporti con il collegio Sindacale, revisori e soci relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa/contabile e sul bilancio di esercizio;
  - relazioni infragruppo o con parti correlate.

#### **8.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati societari**

I principi generali di comportamento prevedono che il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari del Modello:

- si astengano dal porre in essere o in qualsiasi modo contribuire alla realizzazione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01 ovvero alla violazione dei principi e delle procedure aziendali descritte nel documento illustrativo del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- assumono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- assumono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari ed agli emittenti, necessarie per consentire agli investitori di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e sull'evoluzione della sua attività, nonché sui prodotti finanziari e relativi diritti;
- osservano rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agiscono sempre nel rispetto delle procedure interne

aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori, dei soci e dei terzi in genere;

- assicurano il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà degli organi sociali;
- osservano le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando comportamenti che ne possano provocare una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- si astengono dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari;
- effettuano con tempestività correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assumono un comportamento corretto e veritiero con gli organi di stampa, di informazione e con gli analisti finanziari;
- si adoperino per un'adeguata gestione dei conflitti di interesse che dovessero sorgere nell'ambito dell'attività aziendale, fornendo ove del caso adeguata informativa alla clientela.

I Destinatari consentono al collegio sindacale ed alle società di revisione l'esercizio dei poteri che la legge loro affida. In particolare, è garantita al collegio sindacale ed ai sindaci individualmente la possibilità di procedere, in qualsiasi momento, ad atti di ispezione e controllo.

I Destinatari che abbiano conoscenza della richiesta di un socio di consultare la documentazione societaria segnalano il fatto all'unità organizzativa competente per i rapporti con gli azionisti.

La documentazione è a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per qualsiasi verifica si ritenesse opportuna.

## **8.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello (esistenza e adeguatezza della relativa procura, limiti di spesa, effettuato *reporting* verso gli organi deputati, etc.).

Specificatamente, all'Organismo di Vigilanza vengono assegnati i seguenti compiti:

- emanare o proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio, come individuate nella presente Parte Speciale;
- con riferimento al bilancio, alle relazioni ed alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in ragione della circostanza che il bilancio di esercizio ed il bilancio consolidato è o può essere sottoposto a verifica di una società di revisione, l'OdV provvede all'espletamento dei seguenti compiti:

- verifica dell'efficacia e del rispetto delle procedure di redazione dei documenti contabili e finanziari per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
  - verifica del rispetto della tempistica nella redazione dei documenti;
  - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
  - vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire alla società di revisione una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali.
- con riferimento alle altre attività a rischio:
    - verifica dell'osservanza delle norme di legge in merito alle operazioni societarie;
    - verifica dell'osservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale;
    - valutare periodicamente l'efficacia delle procedure volte a prevenire la commissione dei reati e la gestione dei conflitti di interesse;
    - esaminare le eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

## **9. PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO**

In relazione ai reati e alle condotte criminose su esplicitate, l'area di attività a rischio che presenta profili di maggiore criticità risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, la seguente:

1. Gestione e comunicazione all'esterno delle informazioni riservate, privilegiate e "*price sensitive*" il cui ambito di rischio è:
  - verifica sul rispetto delle norme in merito alla diffusione di notizie "*price sensitive*";
  - la gestione del Registro dei soggetti rilevanti e dell'archivio comunicazioni al mercato;
  - la gestione delle informazioni "*price sensitive*" atta a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari emessi;
  - verifica del rispetto delle regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando comportamenti che ne possano provocare una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
  - l'utilizzo delle informazioni "*price sensitive*" nello svolgimento dell'attività aziendale.

## 9.1. Le informazioni privilegiate

La nozione di informazione privilegiata rappresenta il fulcro attorno al quale ruota l'intera disciplina dell'*insider trading*.

Secondo l'art. 7 del Regolamento UE n. 596/2014, per "informazione privilegiata" si intende una informazione:

- un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati;
- in relazione agli strumenti derivati su merci, un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata comunicata al pubblico, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più di tali strumenti derivati o concernente direttamente il contratto a pronti su merci collegato, e che, se comunicata al pubblico, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti derivati o sui contratti a pronti su merci collegati e qualora si tratti di un'informazione che si possa ragionevolmente attendere sia comunicata o che debba essere obbligatoriamente comunicata conformemente alle disposizioni legislative o regolamentari dell'Unione o nazionali, alle regole di mercato, ai contratti, alle prassi o alle consuetudini, convenzionali sui pertinenti mercati degli strumenti derivati su merci o a pronti;
- in relazione alle quote di emissioni o ai prodotti oggetto d'asta correlati, un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata comunicata al pubblico, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più di tali strumenti e che, se comunicata al pubblico, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati;
- nel caso di persone incaricate dell'esecuzione di ordini relativi a strumenti finanziari, s'intende anche l'informazione trasmessa da un cliente e connessa agli ordini pendenti in strumenti finanziari del cliente, avente un carattere preciso e concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari e che, se comunicata al pubblico, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari, sul prezzo dei contratti a pronti su merci collegati o sul prezzo di strumenti finanziari derivati collegati.

Relativamente alla nozione di strumenti finanziari, si segnala che si intendono per strumenti finanziari quelli indicati all'Allegato 1, Sezione C, D.lgs. n. 58/1998.

## 9.2. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di abusi di mercato

Obiettivo della presente Parte Speciale è che il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno assume nei confronti del Gruppo, si attengano a regole di condotta aventi il fine di prevenire ed impedire il verificarsi degli illeciti in materia di abusi di mercato.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- indicare i principi procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con il Gruppo, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi necessari al fine di esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandate.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari sono tenuti in generale a conoscere e rispettare tutte le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti:

- il Regolamento Consob n. 11971/99 concernente la disciplina degli emittenti (il Regolamento Emittenti);
- procedura del Gruppo MutuiOnline S.p.A. "Tenuta e aggiornamento del Registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate nella Società";
- procedura di comunicazione al mercato delle informazioni privilegiate e dei documenti riguardanti le società emittenti del Gruppo e gli strumenti finanziari da esse emessi;
- altre procedure o prassi presenti nelle società del Gruppo per la gestione delle operazioni personali su strumenti finanziari.

Il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari sono in particolare tenuti a provvedere – prima di compiere un'operazione relativa a strumenti finanziari quotati del Gruppo o comunque idonea ad avere effetti favorevoli per il Gruppo, in caso di dubbio sulla liceità dell'operazione stessa – a trasmettere la segnalazione all'OdV per ricevere indicazioni in merito.

Relativamente alle operazioni di acquisto di azioni proprie e alle attività di stabilizzazione le stesse dovranno essere effettuate nel rispetto delle normative di legge ed in conformità delle prassi di mercato ammesse dalla Consob.

Al fine di consentire all'OdV di acquisire tutti gli elementi informativi necessari per l'espletamento del suo incarico, lo stesso dovrà essere tempestivamente informato dai responsabili delle funzioni relative:

- dell'emissione di comunicati stampa attinenti a strumenti finanziari e/o derivati su merci, ovvero operazioni che possano avere influenza su strumenti finanziari e/o derivati su merci;
- di eventuali delibere del CdA riguardanti operazioni straordinarie su strumenti finanziari quotati, ovvero su derivati su merci di altre società.

Al fine di prevenire la commissione di abusi di mercato, la Capogruppo predispone programmi di formazione-informazione periodica dei Destinatari della presente Parte Speciale sui reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato e sulle relative procedure aziendali in essere.

La Società, inoltre, in conformità alle prescrizioni di legge, ha provveduto ad istituire un Registro unico di Gruppo nel quale sono iscritte tutte le persone (fisiche o giuridiche) che hanno accesso in modo regolare od occasionale ad informazioni privilegiate concernenti il Gruppo.



Le procedure aziendali che possono risultare rilevanti ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti di cui alla presente Parte Speciale possono essere aggiornate o implementate dai competenti organi aziendali dei Destinatari, anche su proposta o segnalazione dell'OdV.

Sono ammesse, sotto la responsabilità di chi le attua, eventuali deroghe alle procedure previste dal Modello, nei soli casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso di impossibilità temporanea del rispetto delle procedure. In questi casi, è inviata immediata informazione all'OdV ed è sempre richiesta la successiva ratifica da parte del soggetto competente.

Ai Consulenti, Collaboratori e Fornitori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo e le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché del Modello.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **9.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti di vigilanza dell'Organismo in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati e gli illeciti di abuso di mercato sono i seguenti:

- emanare o proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio, come individuate nella presente Parte Speciale;
- con riferimento al trattamento delle Informazioni Privilegiate, l'OdV provvede all'espletamento dei seguenti compiti:
  - verifica del rispetto dei regolamenti e delle procedure emanate a tal fine per la prevenzione degli illeciti di abuso di mercato;
  - verifica della regolare tenuta del registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate;
  - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- con riferimento alle altre attività a rischio l'OdV provvede all'espletamento dei seguenti compiti:
  - svolgimento delle verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
  - svolgimento delle verifiche periodiche sull'effettuazione delle comunicazioni alle Autorità pubbliche di Vigilanza;
  - valutazione periodica dell'efficacia delle procedure volte a prevenire la commissione dei reati;
  - esame delle eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

## 10. OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa delle società ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Nelle ipotesi di commissione dei reati contemplati dall'art. 25-septies, la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01 è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per la società, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi.

I presupposti per definire il fatto colposo sono:

- le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche;
- soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione. Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori;
- nella previsione del codice penale, le fattispecie delittuose contemplate dagli artt. 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della negligente inosservanza delle norme antinfortunistiche. L'elemento soggettivo, dunque, consiste nella c.d. colpa specifica, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte a impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice;
- il concetto di colpa specifica rimanda all'art. 43 c.p., nella parte in cui si prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme di leggi, regolamenti, ordini o discipline;
- le norme antinfortunistiche di cui agli artt. 589, co. 2, e 590, co. 3, c.p., ricomprendono anche l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adequata in funzione del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che devono essere attuate a livello dei Destinatari per garantire l'efficacia del Modello sono:

---

1. Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

È espressione anche delle politiche aziendali per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

2. Struttura organizzativa.

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento quali, ad esempio, il D.Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

3. Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

4. Comunicazione e coinvolgimento.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso: la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive; riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

#### 5. Gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

I Destinatari, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

#### 6. Sistema di monitoraggio della sicurezza

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;

- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo 1° livello di monitoraggio è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente, ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi, particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che si conduca una periodica attività di monitoraggio (di 2° livello) sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Le società del Gruppo sono assoggettate ai principi normativi previsti dalla Legge 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal proposito ogni società del Gruppo ha predisposto un piano di sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alla normativa 81/2008 gestito da:

- il datore di lavoro (Presidente della Società) che ha il potere di spesa;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- il medico del lavoro competente (medico del lavoro esterno);
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per ogni società del Gruppo, ove richiesto dalla normativa.

Per la tipologia di *business* seguita dalle società del Gruppo, i dipendenti sono assoggettati all'obbligo di visita medica per rischio videoterminale.

### **10.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito del rispetto delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute del lavoro.**

È fatto obbligo per tutto il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari di rispettare ogni cautela possibile (anche non espressamente nominata) volta ad evitare qualsivoglia danno. La Società ha implementato tutti gli standard di sicurezza caratteristici per le singole diverse attività produttive.

Inoltre, costituisce un obbligo contrattuale per il datore di lavoro garantire la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile. A tal fine devono essere adottate tutte le misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro tecnicamente possibili e concretamente attuabili (come specificato dall'art. 15, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 81/2008), alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche.

Secondo la migliore dottrina e la giurisprudenza l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro non può intendersi in maniera esclusivamente statica quale obbligo di adottare le misure di prevenzione e

sicurezza (forme di protezione oggettiva), ma deve intendersi anche in maniera dinamica implicando l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo (forme di protezione soggettiva).

Il datore di lavoro che abbia, secondo i criteri sopra esposti, adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex D. Lgs. n. 81/2008), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

## 10.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

È innanzitutto importante sottolineare che l'estensione dell'applicazione del Decreto ai delitti colposi non pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del Modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'Organismo di Vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo: i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

L'OdV non ha obblighi di controllo dell'attività di cui alla presente Parte Speciale del Modello (per i quali come detto la responsabilità è in capo agli organi preposti dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro); l'OdV ha doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei modelli organizzativi a prevenire i reati.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e dovrà ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'OdV può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

## 11. PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

In relazione ai reati e alle condotte criminose su esplicitate, le aree di attività a rischio che presentano profili di maggiore criticità risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

- l'attività di mediazione creditizia svolta nell'ambito della divisione *Broking*
- l'attività di promozione di finanziamenti offerti dagli istituti clienti da parte di Centro Finanziamenti S.p.A. e Innofin SIM S.p.A.;
- l'attività di prestazione dei servizi di investimento da parte di Innofin SIM S.p.A.;
- l'attività di concessione del credito da parte di Centro Finanziamenti S.p.A.

In particolare, stante le caratteristiche delle attività elencate, il profilo di rischio rilevato è relativo alla mancata rilevazione e verifica di eventuali operazioni sospette e/o alla mancata registrazione e segnalazione delle medesime all'autorità competente, nonché alle ipotesi in cui il Destinatario fosse coinvolto, impiegasse, sostituisse, trasferisse, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o

speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di un delitto non colposo, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

A tal fine le società del Gruppo hanno adottato una serie di procedure finalizzate alla gestione di eventuali operazioni sospette e alla prevenzione di fenomeni di auto-riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

### **11.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di riciclaggio**

È fatto obbligo per tutti i Destinatari del Modello, indicati di seguito, di rispettare tutte le indicazioni contenute nella procedura antiriciclaggio della propria Linea di *Business*. Più precisamente i Destinatari del Modello che devono attenersi a tali procedure sono:

- dipendenti che hanno contatto con il pubblico della linea di *business* MutuiOnline;
- dipendenti che hanno contatto con il pubblico della linea di *business* PrestitiOnline;
- collaboratori che hanno contatto con il pubblico della rete Money360;
- il personale operativo di Centro Finanziamenti S.p.A..

Nell'ambito delle linee di *business* interessate, le procedure prevedono l'adempimento di tali obblighi antiriciclaggio definendo nel dettaglio un *iter* segnaletico e la compilazione di appositi moduli. È inoltre prevista una specifica attività formativa per illustrare i criteri da seguire per l'individuazione di operazioni potenzialmente sospette e le procedure di segnalazione delle medesime.

Si segnala inoltre che anche il Codice Etico propone come principio comportamentale generale che il Gruppo ed i suoi Collaboratori devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio, in qualsiasi giurisdizione competente, con il divieto esplicito all'eventuale coinvolgimento in attività finalizzate alla violazione di tali norme e con la richiesta di verificare preventivamente il rispetto di tali norme anche da parte di eventuali controparti commerciali e/o fornitori.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **11.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di verificare la corretta applicazione delle procedure antiriciclaggio adottate dalle società del Gruppo. In particolare, l'OdV deve verificare che:

- venga svolta l'attività formativa prevista in materia di antiriciclaggio;
- vengano correttamente applicate le procedure interne relativamente all'individuazione e segnalazione di operazioni sospette;
- vengano rispettati, ove previsto, gli obblighi di verifica della clientela e i relativi adempimenti di registrazione;
- vengano rispettati i principi e le regole di buona condotta individuate nel Codice Etico.

## 12. VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Alla luce dei delitti in materia di violazioni del diritto d'autore prevista dal Decreto si ritiene che il profilo di rischio principale legato ai possibili reati compiuti a vantaggio dell'ente riguarda esclusivamente l'abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore.

A tal fine il Gruppo ha predisposto un processo finalizzato all'acquisizione delle licenze *software* che prevede l'autorizzazione di ogni acquisto concernente l'area dei sistemi informativi da parte del responsabile dell'area stessa e, oltre determinati importi, dei legali rappresentanti delle società del Gruppo, sempre alla luce di comprovate esigenze d'acquisto.

### 12.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto al reato di violazione del diritto d'autore

Il principio generale, ribadito anche nel Codice Etico, prevede il rispetto della proprietà intellettuale e il divieto di fare copie o di utilizzare senza autorizzazione *software* proprietari o di terze parti, anche al di fuori della normale attività aziendale. In particolare è fatto divieto di duplicare, importare, distribuire, vendere, concedere in locazione, diffondere/trasmettere al pubblico, detenere a scopo commerciale - o comunque per trarne profitto - programmi per elaboratori, banche dati protette ovvero qualsiasi opera protetta dal diritto d'autore e da diritti connessi.

### 12.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Compito dell'OdV è di verificare che nessuno, fra i Destinatari del Modello, faccia uso di licenze *software* non autorizzate, sia nell'ambito dell'attività aziendale che al di fuori della stessa.

## 13. REATI AMBIENTALI

In relazione ai cosiddetti "reati ambientali", considerata l'attività prettamente di carattere intellettuale delle varie società del Gruppo, l'unica area di attività a rischio che presenta profili di criticità marginali risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, quella connessa allo smaltimento di toner e allo smaltimento di componenti elettroniche utilizzate dal Gruppo.

In particolare, l'analisi si è incentrata sulla possibile commissione della seguente fattispecie di reato: attività di gestione rifiuti non autorizzata.

A tal fine, sebbene si ritenga il profilo di rischio legato ad una possibile azione tesa a procurare vantaggio all'ente piuttosto limitato, la Capogruppo anche per conto delle controllate:

- per quanto riguarda lo smaltimento di toner, ha in essere accordi con i fornitori di tali prodotti che si occupano del ritiro e della successiva gestione del toner esaurito per un corretto smaltimento;
- per quanto riguarda lo smaltimento di componenti elettroniche, affida tale attività a società autorizzate alla gestione e allo smaltimento di tali rifiuti; nel momento in cui nasce l'esigenza di smaltire tali componenti, vengono richiesti preventivi ai suddetti fornitori per poi emettere l'ordine per lo smaltimento, sempre autorizzato dai legali rappresentanti delle società del Gruppo.

### 13.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio reati ambientali

Il principio generale prevede che tutti i Destinatari, in particolare gli addetti appartenenti al reparto IT che collaborano con le società addette allo smaltimento di toner e di componenti elettroniche,



rispettino le linee guida e gli accordi stabiliti con tali società. Al fine di prevenire il rischio che qualche soggetto non autorizzato e senza i dovuti requisiti possa incorrere nel reato in questione nell'interesse del Gruppo, è previsto che l'attività di gestione dei rifiuti sia affidata esclusivamente al personale della funzione IT delle società del Gruppo.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **13.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Compito dell'OdV è di verificare che nessuno, fra il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari, si occupi personalmente, se non autorizzato, dello smaltimento di toner e componenti elettroniche e che siano in vigore accordi per la gestione di tali rifiuti con società in possesso dei requisiti necessari previsti dalla normativa vigente.

## **14. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA RILEVANTI AI FINI DI EVENTUALI PROCEDIMENTI PENALI**

Il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" può essere commesso in linea di principio nel caso in cui qualcuno (nell'interesse o a vantaggio dell'ente) induca con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere (art. 377-bis del c.p.).

In particolare, tale rischio si potrebbe palesare nel caso in cui si induca il personale, i collaboratori, gli esponenti aziendali e gli altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari a tenere tale comportamento.

Tuttavia, le procedure previste nell'ambito dei processi di acquisto di beni o servizi e per la valutazione del personale sono tese a ridurre tali rischi:

- La scelta di un fornitore di beni o servizi viene effettuata valutando l'offerta economica proposta e la qualità del servizio offerto. Successivamente su tali parametri si basa la scelta se proseguire o meno con eventuali rapporti di natura continuativa.
- La nomina degli esponenti aziendali tiene conto dei requisiti di professionalità e competenza da questi maturati, nonché in alcuni casi è verificato anche il rispetto del requisito di onorabilità.
- Il processo di valutazione dei dipendenti/collaboratori prevede una valutazione basata sulla performance conseguita nello svolgimento della propria attività, effettuata non solo dal o dai diretti responsabili, ma anche da altri dipendenti/collaboratori che nel corso dell'anno oggetto di valutazione hanno avuto modo di collaborare con il soggetto valutato.

Tutto ciò determina che la valutazione del personale, collaboratori, esponenti aziendali e altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari è sempre basata su elementi oggettivi e, pertanto, eventuali forme di coercizione, tra le quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, rappresentano delle ipotesi remote.

#### **14.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto al reato di l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

In generale nel Codice Etico sono stabiliti i principi ai quali attenersi nei rapporti con dipendenti, collaboratori, esponenti aziendali e fornitori di beni e servizi. Nel selezionare i dipendenti/collaboratori e i fornitori, le società del Gruppo si astengono da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità e tenendo conto delle effettive esigenze aziendali, ivi incluse quelle inerenti la sicurezza aziendale ed il vincolo fiduciario.

Lo sviluppo e la formazione dei dipendenti/collaboratori sono basati sul principio della pari opportunità e sul riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti da ognuno. Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti/collaboratori, le società del Gruppo si conformano alle regole stabilite dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti, consulenti, collaboratori e fornitori, le società del Gruppo riconoscono e tutelano tutti i diritti di cui questi godono. Per quanto riguarda i dipendenti, viene tenuto conto anche della loro eventuale posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

#### **14.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Compito dell'OdV è quello di vigilare sul continuo rispetto di tali principi e sulla costante verifica del rispetto delle procedure di selezione, scelta, nomina e valutazione del personale, collaboratori, esponenti aziendali e altri soggetti interessati che operano all'interno della struttura organizzativa dei Destinatari.

### **15. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

In relazione dunque all'assunzione e all'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, l'area di attività a rischio che presenta profili di criticità risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, quella connessa alla selezione e all'assunzione del personale o di collaboratori; si sottolinea inoltre che, considerata l'attività prettamente di carattere intellettuale delle varie società del Gruppo e l'importanza della conoscenza della lingua italiana, la probabilità di assumere personale straniero senza regolare permesso di soggiorno sia alquanto remota.

Al fine di prevenire la commissione di tale reato, all'interno delle società del Gruppo è in vigore una procedura di selezione del personale/collaboratori, la quale prevede una serie di controlli pre-assuntivi (come ad esempio il controllo protesti) e la raccolta di documentazione che permetta il riconoscimento della persona selezionata e, in caso di soggetto straniero non appartenente all'Unione Europea, la verifica del regolare permesso di soggiorno.

Infine, tutte le assunzioni sono autorizzate dai legali rappresentanti delle società del Gruppo.

### **15.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

Al fine di prevenire il rischio che venga assunto un soggetto straniero non appartenente all'Unione Europea il cui soggiorno è irregolare, è previsto che il personale della funzione HR sia adeguatamente informato sulla procedura di selezione del personale in vigore e che, in particolar modo, prima di procedere con la firma dell'impegno di assunzione sottoscritto dai legali rappresentanti delle società del Gruppo, venga raccolta e verificata tutta la documentazione necessaria.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **15.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di verificare il rispetto di tale principio, chiedendo evidenza della presenza o meno nell'organico delle società del Gruppo di dipendenti stranieri non appartenenti all'Unione Europea e, in tal caso, richiedendo copia della documentazione raccolta e dei controlli pre-assuntivi effettuati per verificare il regolare permesso di soggiorno.

## **16. ISTIGAZIONE E INCITAMENTO AL RAZZISMO E ALLA XENOFOBIA**

In relazione ai reati di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia, l'area di attività a rischio che presenta profili di criticità risulta essere quella connessa alla consegna a enti o al personale, collaboratore, esponenti aziendali o fornitori di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche.

### **16.1. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia**

Al fine di prevenire il rischio che in qualche modo le società del Gruppo partecipino a organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, al personale, collaboratori, esponenti aziendali e fornitori è resa nota l'adozione del Codice Etico e le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché del Modello.

Le Società del Gruppo, tenuto conto della dimensione, natura e caratteristiche dell'attività esercitata, possono dotarsi di ulteriori presidi procedurali al fine di mitigare l'esposizione alla commissione di reati della specie.

### **16.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha l'obbligo di richiedere che gli omaggi, sponsorizzazioni o altre liberalità distribuite dai Destinatari siano documentate in modo adeguato a consentire le opportune verifiche.