



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(ai sensi dell'art. 6 Decreto Legislativo 231/01)

Versione documento:

Stato del documento:

Data emissione:

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
del 20/06/2018

19/07/2018

Sommario

1. DEFINIZIONI	5
2. PREMESSA	10
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE	11
3.1 PRINCIPI	11
3.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITA'	11
3.3 I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI	12
3.4 I REATI	12
3.5 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'	13
4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO	15
4.1 POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE	15
4.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	16
5. ATTIVITA' SVOLTE DALLA SOCIETA' FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	17
6. CODICE ETICO	18
7. LE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/01	19
8. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	22
8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	22
8.1.1 FORMAZIONE	22
8.1.2 INFORMAZIONE	22
8.1.3 INFORMAZIONE A TERZI	22
9. SISTEMA SANZIONATORIO	24
9.1 PRINCIPI GENERALI	24
9.1.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI, INCLUSE LE FIGURE APICALI	
24	
9.1.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	25
9.1.3 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI ED ALTA DIREZIONE	25
9.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
9.1.5 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI	25
10. SISTEMA INCENTIVANTE	26
11. WHISTLEBLOWING	27
11.1 LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	28
11.2 AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING E CANALI PER LE SEGNALAZIONI	28
12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
12.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA	30
12.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
13. L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
13.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	33
13.2 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
13.3 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	34

13.4	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	34
14.	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
14.1	AREE SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
14.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
14.2.1	<i>Principi generali.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.2	<i>Tracciabilità.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.3	<i>Consulenti.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.4	<i>Selezione e amministrazione del personale.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.5	<i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione (ad es. definizione e gestione dei contratti per il recupero crediti).....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.6	<i>Recupero crediti per conto di terzi.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
14.2.7	<i>Gestione degli acquisti di beni e servizi e locazione di immobili.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
15.	REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
15.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
15.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
15.2.1	<i>Principi generali.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.	REATI SOCIETARI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
16.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
16.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
16.2.1	<i>Principi generali.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.2.2	<i>Tracciabilità.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.2.3	<i>Correttezza contabile.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.2.4	<i>Rapporti con le Autorità di Vigilanza.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.2.5	<i>Comunicazioni esterne.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
16.2.6	<i>Ulteriori condotte vietate.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
17.	REATI DI ABUSI DI MERCATO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
17.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI MARKET ABUSE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
17.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
17.2.1	<i>Principi generali.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
18.	DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
18.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
18.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
18.2.1	<i>Gestione degli acquisti di beni e servizi.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
19.	REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
19.1	AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI IN OGGETTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
19.2	DEFINIZIONI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
19.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
20.	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 20.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI RICICLAGGIO E DI RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 20.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 20.2.1 *Gestione degli acquisti di beni e servizi* **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 21. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 21.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI INFORMATICI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 21.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 22. REATI TRANSAZIONALI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 22.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI TRANSAZIONALI.. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 22.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 23. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORANIZZATAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 23.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 23.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 24. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 24.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 24.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 25. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 26. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 26.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 26.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 27. REATI AMBIENTALIERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 27.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI AMBIENTALI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 27.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 28. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE . ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 28.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DELL' IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 28.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 29. ALTRI REATI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 30. ULTERIORI COMPORAMENTI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 30.1 OPERAZIONI PERSONALI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 30.2 RAPPORTI CON LA CLIENTELA E CON ENTI O SOGGETTI ESTERNI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 31. PARTI SPECIALI.....35**

1. DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- Legge:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito Decreto o D.Lgs.).
- Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/01.
- Destinatari:** Il presente Modello si applica a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, collaboratori, stagisti di ogni ordine e grado.
- Soggetti Apicali:** Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001). In dettaglio, sono soggetti apicali i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato e tutti i soggetti titolari di deleghe di poteri conferiti direttamente dalla Società.
- Soggetti sottoposti:** Persone identificate dall'art. 5 co 1 let b) del Decreto.
- Ente pubblico:** Enti creati mediante un atto dello Stato per far fronte ad esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso. Non sempre la natura pubblicistica di un ente è espressamente dichiarata dal legislatore. Inoltre, la presenza di una partecipazione statale non è ritenuta condizione sufficiente per considerarlo tale la qualificazione di un ente come pubblico discende da una serie di indici, che non hanno valore esclusivo e non devono necessariamente concorrere simultaneamente; essi sono¹:
- a) riconoscimento esplicito della personalità di diritto pubblico contenuto in un atto normativo;
 - b) creazione dell'ente (e previsione della sua possibile estinzione) da parte dello Stato;
 - c) poteri dello Stato di nominare o revocare gli amministratori dell'ente;
 - d) poteri dello Stato, di operare controlli sulla legittimità o sul merito di determinati atti dello stesso;
 - e) poteri dello Stato di direttiva nei confronti degli organi dell'ente.

¹ Cfr Cass, Sez. Un.; 1° ottobre 1974, n. 2825

Sono perciò identificabili come enti pubblici, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, il Consiglio nazionale delle ricerche, l'ISTAT, la Cassa depositi e prestiti, il CONI, gli ordini e collegi professionali, le università, le istituzioni di alta cultura, l'ACI, l'INPS, l'INAIL, l'INPDAP, l'IPSEMA, l'IVASS, BANCA D'ITALIA, CONSOB.

Pubblica Amministrazione: L'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici. Il concetto di Pubblica Amministrazione, in diritto penale, viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell'attività – in senso tecnico – amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria. Viene quindi tutelata la Pubblica Amministrazione intesa come l'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici.

**Pubblico Ufficiale
(art. 357 Codice Penale):**

chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi². **Pubblico ufficiale, quindi, è colui che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi a prescindere dal fatto che sussista un rapporto di dipendenza con lo Stato o altro ente pubblico. Al fine della qualifica di pubblico ufficiale, infatti, rileva la natura dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente considerata, senza che sia necessario un rapporto di appartenenza del soggetto alla pubblica amministrazione.**

Sono perciò identificabili come pubblici ufficiali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i parlamentari ed i ministri, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad es. dell'Unione Europea), **i membri delle Autorità di Vigilanza** (es. Banca d'Italia), i membri delle Forze dell'Ordine e della **Guardia di Finanza**, i membri delle Camere di Commercio, i membri

² Es. Parlamentari, Magistrati. Il potere autoritativo permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia il potere di coercizione (arresto, perquisizione, ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni, ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici; il potere certificativo consente di attestare un fatto con efficacia probatoria

delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad es., i **curatori fallimentari**), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, ma anche soggetti privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero poteri autoritativi o certificativi, (ad es. professionisti incaricati di redigere il piano regolatore comunale e gli amministratori di una società per azioni concessionaria nell'esercizio dell'attività connessa all'espletamento di procedure ad evidenza pubblica). In virtù del medesimo criterio della rilevanza oggettiva dell'attività svolta, possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche i dipendenti di enti pubblici economici (quali ENI, ENEL e Poste Italiane), ossia di enti che allo scopo di realizzare un fine di lucro e, indirettamente, una finalità pubblica svolgono – di regola nella forma di società per azioni – un'attività di impresa diretta alla produzione e allo scambio di beni e servizi, ponendosi sullo stesso piano degli imprenditori privati e utilizzando, come questi ultimi, strumenti di diritto privato.

Persona incaricata di pubblico servizio (art. 358 Codice Penale):

Chi, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale.

Anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale persona incaricata di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

Sono perciò identificabili come persone incaricate di un pubblico servizio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministratori di società private che operano in regime di concessione, di compagnie portuali, di enti fieristici, dell'INAIL, dell'INPS, di aziende energetiche, banche che erogano crediti speciali e/o agevolati, uffici postali, uffici doganali delle Ferrovie dello Stato e di concessionari autostradali.

Nel seguito del documento i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico, Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio saranno per semplicità definiti "PA"³

³ A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è qui di seguito riportata una tabella che fornisce alcune casistiche in ordine alle eventuali ipotesi di reato in cui può incorrere un dipendente nell'esecuzione della propria

Informazione riservata: Informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di Mediobanca e/o di altre società del Gruppo e/o dei clienti. Il destinatario che venisse in possesso nell'ambito anche di una relazione di affari nella quale Mediobanca e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno⁴.

Informazione privilegiata: Informazione di carattere preciso, non pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari. Il destinatario che venisse in possesso anche nell'ambito di una relazione d'affari nella quale Mediobanca e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno⁵.

attività. In particolare si considerano le ipotesi di reato di truffa a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (ex art. 640, co 2, n.1 c.p.) e corruzione (ex artt. 317 ss c.p.). Dalla tabella si evince ad esempio che un deal concluso con l'INPS potrebbe configurare tanto le ipotesi di truffa ai danni di un ente pubblico quanto di corruzione del relativo dirigente/funziionario (ad es. si è arrecato danno mediante artifici o raggiri, oppure sono stati adottati comportamenti corruttivi per concludere il deal); viceversa una operazione con Eni potrebbe configurare l'ipotesi di reato di corruzione del relativo dirigente/funziionario (ad es nella misura in cui per acquisire il mandato sono state adottate pratiche corruttive). :

Ente	Truffa (verso Ente Pubblico)	Corruzione (verso Pubblici Ufficiali e/o Persone Incaricate di Pubblico Servizio)
Comuni, Provincie	X	X
Cassa depositi e prestiti	X	X
Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia/Consob/IVASS)	X	X
INPS	X	X
Concessionarie (es. Autostrade per l'Italia)		X
ENI		X
ENEL		X
A2A		X
Finmeccanica		X
Banche che erogano crediti speciali e/o agevolati		X

⁴ Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

⁵ Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

Società:	“MBCredit Solutions SpA” di seguito anche MBCredit Solutions.
Committenti:	Si intendono i clienti per i quali la Società effettua l’attività di gestione recupero crediti.
Cedenti:	Si intendono i clienti, solitamente banche e intermediari finanziari, che si impegnano a cedere alla Società crediti deteriorati.
Recupero dei crediti per conto di terzi:	Si intende l’attività di sollecito postale o telefonico e l’attività di recupero domiciliare svolte dalla phone collection interna della Società o dalla rete esterna da questa incaricata al recupero, nonché l’attività legale (stragiudiziale e/o giudiziale).
Debitore:	Per le operazioni di acquisto dei crediti nelle quali la Società si configura come cessionaria, si considera cliente il debitore ceduto dal Cedente. Con riferimento all’attività di recupero che la Società svolge per conto terzi, si considera debitore il soggetto rispetto al quale la società terza (Committente) vanta un credito.
GAFI:	Gruppo d’azione finanziaria internazionale contro il riciclaggio di capitali.
UIF:	Unità di Informazione Finanziaria. Struttura nazionale istituita presso la Banca d’Italia incaricata di richiedere, ricevere, analizzare e comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo (organo che ha sostituito U.I.C., Ufficio Italiano Cambi).
Organismo di Vigilanza (OdV):	Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
Protocolli:	I protocolli identificano le singole fattispecie di rischio / reato che possono essere commesse da ciascuna Funzione aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, il Protocollo non sostituisce il corpus procedurale della Società ma lo integra.

2. PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da MBCredit Solutions S.p.A. ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Lo stesso si ispira ai principi etici contenuti nel Codice Etico e nel Code of Conduct adottati e alle Linee Guida delle associazioni di categoria.

Il Modello include le seguenti parti speciali:

- **Parte Speciale I:** Mappatura delle attività a rischio reato, documento avente lo scopo di identificare le fattispecie di reato e le possibili modalità di commissione dello stesso nello svolgimento delle attività della Società;
- **Parte Speciale II:** Protocolli, documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto in esame;
- **Parte Speciale III:** Codice Etico, documento riepilogativo dei principi etici a cui si ispira la Società;
- **Parte Speciale IV:** Flussi informativi da / verso l'Organismo di Vigilanza;
- **Parte Speciale V:** Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette violazioni del Modello.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni contenute nelle Linee Guida non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE

3.1 PRINCIPI

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, recepisce provvedimenti, anche comunitari, volti a sollecitare una crescente responsabilizzazione della persona giuridica, al fine di contrastare, con maggiore efficacia, la criminalità economica.

3.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITA’

Il Decreto prevede un tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che mostra palese analogia con la responsabilità penale.

Infatti, ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità vicina a quella penale è, oltre alla circostanza che il suo accertamento avvenga nell’ambito del processo penale, il fatto che essa sia autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell’art. 8, infatti, l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso Decreto previste – sono:

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all’interno della sua struttura, ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente⁶;
- c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) derivi da una “colpa di organizzazione”⁷.

Da ciò consegue che **non è prefigurabile** una responsabilità dell’ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi** ovvero nell’ipotesi in cui all’ente non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa”.

Il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa alle sole condotte commesse nell’interesse della società. Per i reati societari (indicati nell’art. 25 ter), infatti, il legislatore introduce una limitazione alla responsabilità della persona giuridica che sussiste, quindi, nella sola ipotesi in cui il soggetto abbia agito perseguendo l’interesse della società; con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 24, 25 e 25 bis, invece, l’ente risulta

⁶ Sulla differenza tra “interesse” e “vantaggio”, la relazione ministeriale che commenta il Decreto, attribuisce al primo termine una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale del reato, mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta. Il legislatore ha voluto rendere punibile l’ente anche nell’ipotesi in cui l’autore del reato, pur non avendo di mira direttamente un interesse dell’ente medesimo, ha realizzato comunque un vantaggio in favore di questo.

⁷ Per “colpa di organizzazione” il legislatore intende lo stato soggettivo imputabile all’ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

punibile anche nell'ipotesi in cui l'autore materiale del reato, pur non agendo nell'interesse dell'ente, rechi a quest'ultimo un vantaggio.

L'articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l'art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1998 n. 58, a cui fa riferimento l'articolo 25 sexies, conferma che l'ente non è responsabile se dimostra che i soggetti in posizione apicale hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

La Legge 16/03/2006 n. 146, all'art. 10, prevede la responsabilità amministrativa degli Enti nel caso di reati transnazionali⁸ concernenti i reati di mafia, il contrabbando, il traffico di stupefacenti, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia⁹.

3.3 I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI

L'art. 5 del Decreto, confermato dall'articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l'art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1998 n. 58, stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti "in posizione apicale");
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

3.4 I REATI

I Reati Presupposto previsti dal Decreto possono essere divisi nelle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
4. Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);

⁸ L'art. 3 della Legge 16/03/2006 n. 146 definisce come 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:

1. sia commesso in più di uno Stato
2. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato
3. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato
4. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

⁹Tali disposizioni, in particolare l'articolo 10, commi 5 e 6, sono state abrogate dal D.Lgs 231/07.

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quater – 1 e art. 25 – quinquies del Decreto);
9. Reati di abuso di mercato (art. 25 – sexies del Decreto);
10. Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
14. Reati Ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
15. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
16. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto);
17. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146).

3.5 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'

L'articolo 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde dei reati commessi dai Soggetti Apicali se dimostra:

- di aver adottato ed efficacemente attuato - prima della commissione del fatto - un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione possono essere imputati all'ente solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presuppongono osservati se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Modello deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- nel sistema disciplinare adottato, 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.

4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il Modello è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Società è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, di seguito individuate, sia all'interno di MBCredit Solutions che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i soggetti facenti capo a MBCredit Solutions, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **tracciabilità** delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 - la normativa vigente cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari (es. Testo Unico Bancario, Istruzioni di Vigilanza di Banca d'Italia, ecc.).
- i precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce.
- le linee guida pubblicate da ABI.

Tutte le procedure organizzative nonché i Protocolli di cui alla Parte Speciale II costituiscono parte integrante del Modello.

Il Modello e l'insieme delle procedure sono disponibili nella cartella di rete condivisa e sono oggetto di periodici aggiornamenti.

4.1 POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce i poteri deliberativi e le autonomie per l'operatività della Società, quali, ad esempio, l'assunzione di rischi di credito, ecc..

Il sistema delle deleghe, deliberato dal Consiglio di Amministrazione ed oggetto di periodiche revisioni, salvo specifiche deroghe per esigenze operative, prevede la

formalizzazione delle stesse in base ai poteri assegnati, nonché la tracciabilità del processo decisionale. Tale sistema costituisce, quindi, un fondamentale elemento di controllo dell'operatività.

4.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 20 giugno 2018.

Il Modello sarà aggiornato – anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza – in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare le regole e le norme comportamentali.

È facoltà dell'OdV apportare le variazioni ritenute necessarie ai Protocolli fornendone informativa al Consiglio di Amministrazione e proporre variazioni ai Flussi informativi da verso l'Organismo di Vigilanza.

5. ATTIVITA' SVOLTE DALLA SOCIETA' FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D.LGS. 231/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

La Società ha adottato tutti gli strumenti di controllo interni ed esterni previsti dalla legislazione vigente.

Ancor prima dell'entrata in vigore del Decreto la Società ha introdotto:

- una struttura di controllo interno;
- un Codice Disciplinare Aziendale (oggi Codice Etico).

Dopo l'introduzione del Decreto, la Società ha effettuato una serie di analisi che hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio/reato;
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- l'identificazione degli strumenti di controllo ed i presidi esistenti a fronte del rischio di commissione dei potenziali Reati individuati;
- l'individuazione delle aree aziendali nell'ambito delle quali tali condotte illecite si possono realizzare;
- l'integrazione delle procedure e dei principi di comportamento esistenti con nuove disposizioni focalizzate all'attività di prevenzione di cui sopra.

Al termine dell'attività di analisi, la Società ha predisposto la prima versione del Modello Organizzativo (approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2005).

L'ultima versione del Modello è stata approvata nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 23 aprile 2015.

Le attività a rischio reato ritenute più sensibili per la Società riguardano i reati societari (false comunicazioni sociali) ed i reati di riciclaggio per le quali sono stati riscontrati specifici presidi di prevenzione.

6. CODICE ETICO

Il Codice Etico, in quanto documento riepilogativo dei principi a cui si ispira il Gruppo Mediobanca, è parte integrante del Modello.

È necessario sottolineare che il Codice in oggetto ha un'importanza generale perché contiene principi etici e di comportamento a cui tutti i destinatari devono attenersi.

In conformità delle indicazioni di Mediobanca, il Consiglio di Amministrazione di MBCredit Solutions, in prima approvazione, nel corso della riunione del 19 ottobre 2010 ha adottato il "Codice Etico del Gruppo Mediobanca", in vigore a decorrere dalla stessa data, consultabile su cartella di rete condivisa e anche nel sito internet.

Successivamente alle modifiche apportate al Codice Etico del Gruppo Mediobanca, il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ha approvato, da ultimo, la nuova versione in data 15 dicembre 2015.

La Società si impegna a diffondere anche esternamente tali regole comportamentali al fine di assicurare che l'attività della Società sia svolta in conformità con i principi etici richiamati nel Codice.

7. LE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/01

L'analisi delle attività aziendali ha portato all'individuazione delle seguenti **aree sensibili** ai fini del D. Lgs. 231/01:

- Rapporti con Autorità di Vigilanza
- Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo (es. Collegio Sindacale)
- Rapporti con l'esterno
- Approvazione del progetto di bilancio di esercizio
- Svolgimento delle riunioni consiliari
- Delibera di operazioni societarie
- Acquisizione di portafogli di crediti NPL
- Rappresentanza della Società in tutte le cause attive e passive e in tutti i gradi di giurisdizione
- Assunzione e Valutazione del personale dirigente (es.: selezione, attribuzione premi di merito, avanzamenti di carriera, ecc.)
- Identificazione e valutazione dei rischi
- Sorveglianza Sanitaria
- Affidamento lavori a soggetti esterni
- Acquisti in ambito Salute e Sicurezza
- Manutenzione/Definizione degli ambienti di lavoro, aree a maggiore rischio e procedure di accesso/Emergenze
- Comunicazione e coinvolgimento del personale
- Gestione delle informazioni
- Delibera di operazioni societarie
- Assunzione e valutazione del personale (es.: attribuzione premi di merito, avanzamenti di carriera, ecc.)
- Operazioni di funding
- Rapporti con i Partner industriali

- Attività di cessione del portafoglio crediti/ cartolarizzazione
- Gestione degli adempimenti fiscali di competenza della Società (in materia di imposte dirette, IVA e altre imposte indirette)
- Gestione delle attività di recupero del credito (Gestione delle attività di recupero del credito (stragiudiziale e giudiziale per conto proprio e per conto terzi))
- Acquisto di beni e/o servizi
- Rapporti con consulenti esterni
- Gestione dei procedimenti giudiziari (contenzioso giuslavoristico)
- Gestione degli adempimenti amministrativi del personale e rapporti con la P.A. (INPS, INAIL, ecc.)
- Valutazione delle poste relative al personale da inserire in bilancio
- Dichiarazioni in merito ad assunzioni obbligatorie
- Reclutamento e selezione del personale
- Valutazione del personale (es.: attribuzione premi di merito, possibilità di partecipare ad un sistema di contribuzione diverso, avanzamenti di carriera, ecc.)
- Formazione del personale
- Monitoraggio dei nominativi inseriti nella "black-list"
- Predisposizione delle segnalazioni periodiche all'UIF (flussi SARA)
- Segnalazione delle operazioni sospette ai sensi del vigente dettato normativo in materia di Antiriciclaggio
- Gestione dei procedimenti giudiziari
- Stima accantonamenti per contenziosi
- Gestione dei reclami
- Predisposizione e trasmissione dei dati propedeutici al calcolo degli assorbimenti patrimoniali / Resoconto ICAAP
- Gestione delle rettifiche di valore dei crediti
- Gestione delle scritture contabili e dei libri contabili obbligatori (Libro Giornale, Registro IVA, ecc.)
- Redazione del bilancio d'esercizio e dei documenti contabili

- Gestione dei pagamenti
- Gestione degli incassi
- Invio delle Segnalazioni di Vigilanza (es. dati patrimoniali, dati di conto economico, patrimonio di vigilanza e requisiti patrimoniali, dati di fine esercizio, segnalazioni Antiusura, etc.)
- Attività di calcolo del patrimonio di vigilanza
- Gestione della manutenzione, dell'installazione e dell'aggiornamento dei sistemi hardware e software
- Gestione delle licenze relative ai programmi, applicativi e software in uso
- Gestione delle procedure IT che supportano informazioni/ notizie riservate/ privilegiate
- Gestione e sviluppo dei rapporti commerciali
- Attività di onboarding dei portafogli in acquisizione
- Gestione dei contenziosi giudiziali legati ai portafogli crediti NPL
- Assegnazione e gestione degli incarichi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle filiali
- Gestione e Smaltimento dei rifiuti aziendali
- Gestione del processo di approvvigionamento della rete esattoriale (e.g. fornitura dei carnet di ricevute per l'esazione door to door)
- Gestione degli accessi a infoprovider
- Contabilizzazione e rimborso delle note spese
- Gestione del Sito internet aziendale

8.LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società pubblica su cartella di rete condivisa l'ultima versione disponibile del Modello. A tutti i destinatari è richiesto di rilasciare una attestazione in cui dichiarano di averne preso atto e di conoscere le modalità prescelte dalla Società di pubblicazione del Modello.

Il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel successivo capitolo 9.

8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Il sistema di formazione e informazione è realizzato dalla Direzione Risorse Umane di Compass Banca (di seguito "Compass") in collaborazione con i Responsabili di Servizio di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

8.1.1 FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento, da parte dei soggetti, di funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa è effettuata attraverso la messa a disposizione dei testi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello su cartella di rete condivisa e attraverso la realizzazione di specifici interventi. In particolare, per tutti i dipendenti/stagisti/lavoratori "sommministrati" è prevista la fruizione obbligatoria di un corso on-line in materia di D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza monitora che il corso di auto-formazione venga effettuato, nei tempi previsti, da tutti i collaboratori informando il Servizio competente nel caso di inadempienza del dipendente affinché valuti eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori.

L'Organismo di Vigilanza monitora la partecipazione e i risultati di eventuali test previsti a conclusione dei corsi aziendali.

Specifiche attività formative sarà pianificata in seguito a modifiche / integrazioni significative del Modello adottato.

8.1.2 INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

A tal fine l'avvenuta pubblicazione di ogni nuova versione del Modello su cartella di rete condivisa sarà comunicata a tutto il personale della Società a mezzo e-mail.

8.1.3 INFORMAZIONE A TERZI

I fornitori e collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui MBCredit Solutions addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente

regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, sono informati del contenuto del Modello, del Codice Etico e del Code Conduct, che ne è parte integrante, pubblicato sul sito di MBCredit Solutions, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai connessi principi etico-comportamentali adottati. È facoltà della Società inserire in tali contratti specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la soluzione del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari con i principi e le regole contenuti nel Modello, salvo ed impregiudicato il diritto della Società di chiedere eventuali risarcimenti per i danni conseguiti.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

9.1 PRINCIPI GENERALI

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità dell'infrazione ed all'eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di un eventuale provvedimento disciplinare di licenziamento.

Una inesatta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente dall'applicazione delle sanzioni in oggetto soltanto nei casi di comportamenti in buona fede.

9.1.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI, INCLUSE LE FIGURE APICALI

Le sanzioni sono applicate sulla base della rilevanza che assumono le singole fattispecie considerate e sono proporzionate alla loro gravità.

La condotta che viola le regole del Modello, le procedure aziendali, il Codice Etico costituisce una chiara violazione al dovere di diligenza del prestatore di lavoro.

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione e regolamentazione locale vigente, si prevede che nel rispetto degli indicati principi di proporzionalità e gradualità:

- a) incorre nel provvedimento di RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che tenga un comportamento in contrasto con quelli previsti dal Modello, dalle procedure aziendali e dal Codice Etico. Ciò sempre che si tratti di prima violazione riscontrata e che la stessa non debba essere punita con sanzione più grave in relazione all'entità ed alla gravità delle conseguenze provocate dal comportamento del lavoratore;
- b) incorre direttamente nel provvedimento di MULTA il lavoratore che tenga un comportamento in contrasto con quelli descritti nel Modello, nelle procedure aziendali, nel Codice Etico, qualora sia stata precedentemente riscontrata, in capo allo stesso, un'altra violazione alle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico. Qualora l'altra violazione venga accertata nei sei mesi precedenti all'ultima, il lavoratore incorrerà direttamente nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tre giorni di lavoro effettivo;
- c) incorre direttamente nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che abbia assunto una condotta - in violazione alle prescrizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico - penalmente rilevante. Incorre, altresì, in tale provvedimento il lavoratore che tenga ripetuti comportamenti in violazione alle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico dovendosi ravvisare nella recidività delle violazioni atti che minano gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

La contestazione delle infrazioni è effettuata – previa approvazione a firma congiunta da parte dei soggetti facoltizzati (Amministratore Delegato, Responsabile della Direzione Risorse Umane di Compass, Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale di

Compass) - dalla Direzione Risorse Umane di Compass con il Responsabile del soggetto che l'ha commessa.

Per i dirigenti, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano – nei limiti della competenza – nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dal Consiglio di Amministrazione.

9.1.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Ai dirigenti della Società si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al settore Industria.

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente e dal CCNL di riferimento, nei confronti dei dirigenti sono previste le misure di cui al par. 9.1.1, in caso di violazione delle regole contenute nel Modello, nelle procedure aziendali, nel Codice Etico.

Per i dirigenti, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dal Consiglio di Amministrazione.

9.1.3 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI ED ALTA DIREZIONE

In caso di violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, per l'opportuna valutazione, e perché vengano adottati – ove ne ricorrano i presupposti anche alla luce delle disposizioni del codice civile – i necessari provvedimenti. Delle valutazioni svolte e delle eventuali azioni intraprese verrà data informativa allo stesso Organismo di Vigilanza. In caso di inattività del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo (anche in qualità di Collegio Sindacale) avrà la facoltà di relazionare direttamente l'Assemblea dei Soci.

Per Amministratori il Consiglio di Amministrazione potrà proporre alla successiva Assemblea dei Soci la revoca per giusta causa.

9.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione.

9.1.5 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI

La commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte di consulenti o di fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento dei danni.

10. SISTEMA INCENTIVANTE

MBCredit Solutions è tradizionalmente attenta al rischio reputazionale: tale aspetto trova un importante fondamento anche nel sistema premiante.

Infatti, il sistema incentivante di MBCredit Solutions tiene debitamente in considerazione il raggiungimento di obiettivi qualitativi, fra cui un attento rispetto della normativa, dei principi comportamentali della Società e dell'insieme delle regole interne preposte alla salvaguardia dell'immagine della Società stessa sul mercato.

L'assegnazione del bonus ai singoli beneficiari riflette un processo di valutazione delle risorse – strettamente collegato e temporalmente concomitante con l'assegnazione dei bonus e con la revisione contributiva – che prevede fra gli ambiti di valutazione elementi quali l'osservanza di norme e regolamenti – quali, ad esempio, quelli previsti dal presente Modello – l'integrità, l'affidabilità, l'autorevolezza e l'allineamento ai valori della Società.

11. WHISTLEBLOWING

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi.

In particolare l’art. 6 dispone:

Al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
 - *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;*
 - *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
 - *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.*
- *Al comma 2-ter prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*
- *Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.*

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all’erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell’ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo attribuendo al datore di lavoro dell’onere di dimostrare

- in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

11.1 La procedura di whistleblowing

MBCredit Solutions sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo introdotto dalla L. 179/2017, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

In attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevede un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consente di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza, anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

La Società, anche in ottemperanza a quanto previsto da Banca d'Italia nelle proprie disposizioni di vigilanza¹⁰, e al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha adottato una "Politica Whistleblowing" al fine di assicurare una corretta gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

11.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La politica di whistleblowing adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, tra l'altro, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative riscontri una violazione delle normative pro tempore vigenti e/o procedure interne ovvero una disfunzione dei controlli interni.

Ai sensi della citata politica, e con particolare riferimento ai fini del D. Lgs. 231/2001, oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

¹⁰ Recepimento delle disposizioni di Gruppo emanate ai sensi della Circolare n. 285 – Sezione VIII – Sistemi interni di segnalazione delle violazioni, Capitolo 3 – Il sistema dei controlli interni

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo al codice etico, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito organismo.vigilanza@mbcreditsolutions.com o anche per iscritto all'Organismo all'indirizzo di posta ordinaria:

Organismo di Vigilanza

Via Siusi, 7 - 20132

Milano

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La "Politica wistleblowing" adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello deve essere attribuito ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza) e di adeguati requisiti di professionalità ed onorabilità.

12.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA

L'organismo dell'ente deve essere caratterizzato da:

- indipendenza di giudizio e di interessi;
- autonomia gerarchica rispetto ai soggetti oggetto di indagine;
- professionalità;
- autonomia e poteri di spesa.

Ai fini della costituzione, nomina dei componenti e valutazione della funzionalità dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società valuta la sussistenza dei seguenti elementi:

- *autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza* intesi come:
 - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - non svolgere compiti operativi;
 - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- *professionalità dell'Organismo di Vigilanza* intesa come:
 - possedere adeguate competenze specialistiche;
 - essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di collaborazioni interne e/o esterne specializzate.
- *onorabilità* di ogni singolo membro dell'Organismo intesa come:
 - assenza di cause di ineleggibilità derivanti da sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini, nonché per applicazione di sanzioni per illeciti amministrativi da cui possa discendere un'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente (es. art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza - 'Responsabilità amministrativa dell'ente' dipendente da illecito amministrativo per abusi di mercato ai sensi dell'art. 187 bis e ter del Testo Unico della Finanza);
- *disponibilità ad assicurare continuità* funzionale dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce autonomia e indipendenza all'Organismo collegialmente inteso:

- rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- dotandolo di risorse idonee per poter svolgere l'attività di propria competenza.

La Società, a seguito di delibera consiliare, ha attribuito le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale. In particolare, il Consiglio di Amministrazione dell' 11 settembre 2012, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 comma 4 bis del D.Lgs. 231/01, ha deliberato di attribuire, con decorrenza 18 ottobre 2012, al Collegio Sindacale le funzioni spettanti all'Organismo di Vigilanza ed, in particolare, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In capo ai componenti dell'Organismo non deve sussistere alcuna situazione che possa generare un concreto conflitto di interesse.

I componenti dell'Organismo non hanno vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né sono legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti) o da qualsiasi situazione che possa generare un concreto conflitto di interesse.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato per non oltre tre trienni. In ogni caso ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'Organismo, il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del sostituto.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Presidente per iscritto.

L'OdV si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a nominare nuovi membri.

L'OdV si intende decaduto se la Società incorre in sentenza di condanna o di patteggiamento per violazione del Decreto a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza.

I membri dell'Organismo possono essere revocati solo per giusta causa¹¹, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza – accettando l'incarico – è vincolato all'impegno di riservatezza.

I membri dell'Organismo nominano, al loro interno, un Presidente con funzioni di rappresentanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di soggetti interni/ esterni ogniqualvolta sia ritenuto necessario l'apporto di professionalità complementari.

Il compenso per i membri esterni è determinato dal Consiglio di Amministrazione, con l'intesa che potrà essere aumentato in presenza di attività straordinarie, non prevedibili.

¹¹ Per giusta causa di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti di onorabilità oppure la conclamata mancanza di impegno e continuità di azione nello svolgimento dei compiti istituzionali;
- la sentenza di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsto dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Modello.

12.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di verificarne l'aggiornamento nel tempo;
- vigilare sul corretto funzionamento del sistema disciplinare anche proponendo alla Direzione Risorse Umane di Compass l'avvio di eventuali provvedimenti disciplinari in conseguenza all'accertata violazione del Modello;
- verificare l'adeguatezza del Modello in relazione al variare della struttura organizzativa/ modello di business;
- verificare e promuovere l'aggiornamento del Modello.

Le condizioni operative garantite per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali rilevanti senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Società;
- l'obbligo di fornire informazione, da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.

Per perseguire gli obiettivi descritti, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà delle strutture professionali della Società e in particolare della Funzione Audit di Gruppo ed inoltre potrà servirsi, nell'esercizio della sua attività, della collaborazione di soggetti esterni alla Società (es. consulenti), disponendo in autonomia di adeguate risorse finanziarie.

I consulenti esterni ed il personale di MBCredit Solutions che collaborassero con l'Organismo di Vigilanza sono anch'essi vincolati all'impegno di riservatezza.

13. L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

13.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di Vigilanza, in attuazione dei poteri e dei compiti attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, mantiene e assicura flussi informativi verso il Consiglio stesso, tra i quali:

- presenta la Relazione Annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie utilizzate;
- informa il Consiglio di Amministrazione in merito alle eventuali variazioni apportate al Modello per gli aspetti di propria competenza.

Nel caso rilevi gravi violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza – attraverso il Presidente - informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza mantiene continue relazioni con i revisori esterni per valutare ogni dato o elemento riguardante il Decreto e il presente Modello.

13.2 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le segnalazioni verso l'OdV possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Flussi informativi: l'OdV deve supervisionare le attività potenzialmente a rischio reato e predisporre un efficiente sistema di comunicazione interna per raccogliere e trasmettere informazioni rilevanti relative al Decreto. A questo proposito, a titolo esemplificativo, l'OdV dovrà essere informato dai destinatari relativamente alle attività più sensibili. I flussi informativi sono inviati ad evento ovvero con frequenza predeterminata in funzione dell'attività istituzionale svolta dalle unità organizzative coinvolte.

Per il dettaglio dei flussi informativi si rimanda alla Parte Speciale IV.

Segnalazioni straordinarie: tutto il personale, qualora venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia alla Società. Analogo obbligo incombe sul personale che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia. I reati rilevanti sono quelli commessi dal personale in relazione all'esercizio delle funzioni aziendali.

Segnalazioni di violazione: per le segnalazioni di illeciti e irregolarità da parte dei dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, si faccia riferimento al capitolo n. 11 in tema di whistleblowing.

Il soggetto segnalante dovrà utilizzare il "Modulo standard di segnalazione" (si veda la Parte Speciale V) messo a disposizione.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata al fine di permettere all'Organismo di procedere tempestivamente. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);

- strutture aziendali/ personale interno coinvolto;
- enti/figure esterne coinvolte;
- area sensibile o attività aziendale in cui è stata commessa la violazione;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'OdV provvede comunque ad analizzare ogni segnalazione con tempestività ed a valutare l'opportunità di effettuare un intervento per verificare la fondatezza della stessa.

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

I responsabili operativi sono tenuti a vigilare sull'attività dei propri collaboratori, al fine di prevenire qualsiasi violazione di norme.

I responsabili operativi devono conoscere i processi e le attività svolte nelle proprie aree e strutture in cui possono essere commessi atti illeciti; inoltre, essi devono cooperare con l'Organismo di Vigilanza per l'istituzione, l'aggiornamento e la divulgazione di regole idonee a prevenirne la commissione.

L'Organismo di Vigilanza si rende garante della riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti, allo scopo di tutelare gli stessi da eventuali ritorsioni o discriminazioni di qualsiasi genere o natura.

13.3 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

All'Organismo di Vigilanza sono inoltre demandati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello in modo particolare con riferimento all'adeguamento a nuove normative ed alla gestione di nuove attività;
- proposta, avvalendosi anche della collaborazione del Servizio Organizzazione, di aggiornamento del Modello.

13.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutta la documentazione (es. segnalazioni, verifiche) afferente le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza deve essere custodita per un periodo di 5 anni nell'apposito data base (informatico e cartaceo) gestito dall'Organismo stesso, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti garantiti in favore degli interessati.

...OMISSIS...

31. PARTI SPECIALI

Parte Speciale I: Mappatura delle attività a rischio

Parte Speciale II: Protocolli

Parte Speciale III: Codice Etico

Parte Speciale IV: Flussi informativi da/verso l'Organismo di Vigilanza

Parte Speciale V: Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette violazioni del Modello

Parte Speciale VI: Elenco reati

MBCREDIT SOLUTIONS S.P.A.