



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

– PARTE GENERALE –

Mooney Group S.p.A.

Aggiornamenti

Versione	
1	Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 gennaio 2020
2	Modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2020
3	Modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2021
4	Modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2024

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	5
1. Introduzione.....	6
1.1 Quadro normativo di riferimento	6
1.2 Modello e Codice Etico	8
2. L'assetto organizzativo della Società.....	8
2.1 La Società.....	8
2.2 Strumenti di <i>governance e compliance</i>	9
2.3 Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure	10
2.4. La gestione delle risorse finanziarie.....	12
3. Il Modello 231 di Mooney Group	13
3.1 Scopo e adozione del Modello.....	13
3.2 Principi ed elementi ispiratori del Modello	14
3.3 Il Modello della Società.....	15
4. L'OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001.....	17
4.1 L'OdV di Mooney Group	17
4.2 Funzioni e poteri dell'OdV.....	20
4.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso gli organi societari.....	21
4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	22
4.4.1 Flussi informativi <i>ad hoc</i>	23
4.4.2 Flussi informativi periodici.....	24
4.5 Flussi informativi tra l'OdV e gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo	25
4.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante	26
4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni dell'OdV	26
4.8 Il sistema di <i>whistleblowing</i>	26
5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	28
5.1 Premessa	28
5.2 Dipendenti e organi sociali.....	28
5.3 Altri destinatari	29
6. Sistema Sanzionatorio.....	30
6.1 Funzione del sistema sanzionatorio	30
6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti.....	30
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	33
6.4 Misure nei confronti degli Amministratori	33
6.5 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale	34
6.6 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei <i>Partner</i>	34
6.7 Misure nei confronti dell'OdV.....	34

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

- “**Attività Sensibili**”: attività nel cui ambito ricorre il rischio, ancorché astratto, di commissione dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- “**Attività Strumentali**”: le attività non direttamente a rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ma strumentali e/o funzionali alla commissione degli stessi;
- “**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da Mooney Group S.p.A.;
- “**Codice Etico**”: il Codice di etica aziendale adottato da Mooney Group S.p.A. e valido per tutto il Gruppo Mooney;
- “**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Mooney Group S.p.A. sulla base di un mandato, di un incarico di consulenza o di altro rapporto di collaborazione;
- “**Destinatari**”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Mooney Group S.p.A. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, dell’OdV, i dipendenti, gli stagisti, i lavoratori interinali e assimilabili, i consulenti, i *partner* e i fornitori esterni;
- “**Decreto Whistleblowing**”: il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, “*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;
- “**Dipendenti**”: tutti i dipendenti di Mooney Group S.p.A. (compresi i dirigenti);
- “**D.lgs. 231/2001**” o “**Decreto 231**” o “**Decreto**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “**Fornitori**”: tutti i fornitori, di beni e/o servizi, di Mooney Group S.p.A. (compresi gli *outsourcer*);

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

- **“Gruppo Mooney”** o **“Gruppo”**: società appartenenti al Gruppo Mooney e in particolare tutte quelle società di diritto italiane controllate direttamente e/o indirettamente da Mooney Group S.p.A.;
- **“Linee Guida Confindustria”**: le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001”* approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni;
- **“Modello”** o **“Modello 231”**: il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- **“Mooney Group”** o **“Società”**: Mooney Group S.p.A., con sede in Milano, via Privata Nino Bonnet 6/A;
- **“Organi Sociali”**: il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale di Mooney Group;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché all’opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. 231/2001;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di Mooney Group, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (fornitori, distributori, commissionari, soggetti con cui la società costituisca raggruppamento temporaneo d’impresa - RTI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle Attività Sensibili;
- **“Reati”** o **“Reati Presupposto”**: i reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

1. Introduzione

1.1 Quadro normativo di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il decreto legislativo 8 giugno, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato.

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per determinati reati (definiti nel presente documento come "Reati Presupposto" o "Reati") commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari): l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- (iii) reati societari (art. 25-*ter* compresi i reati di "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati");
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- (vi) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- (vii) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- (viii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- (xi) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- (xii) delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- (xiii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- (xiv) reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- (xvii) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- (xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- (xix) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- (xxi) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- (xxii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- (xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001.

1.2 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello dovranno essere coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e *Partner*,
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o che vadano a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta delle regole (anche eventualmente prevedendo procedure in merito) che devono essere rispettate anche al fine di permettere all’ente di potersi giovare – a determinate condizioni – dell’esimente dalla responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

Ad ogni modo, tutti i Destinatari, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dovranno svolgere le proprie attività in osservanza del Modello e del Codice Etico.

2. L’assetto organizzativo della Società

2.1 La Società

Mooney Group ha per oggetto l’esercizio, in forma imprenditoriale, di attività di acquisto, detenzione e gestione di azioni, quote e/o partecipazioni societarie (non nei confronti del pubblico) e l’acquisto, detenzione e gestione delle partecipazioni nelle società dalla stessa controllate.

Nell’ambito dell’attività sopra descritta, la Società effettua attività di direzione e coordinamento tecnico, gestionale e finanziario degli enti e/o società alle quali partecipa.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

2.2 Strumenti di *governance e compliance*

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione e di *compliance* che – anche nell'ottica di una “*compliance integrata*” – assumono rilevanza di presìdi in ambito di responsabilità ex Decreto 231 e che possono essere così riassunti:

Codice Etico: esprime – come sopra evidenziato – i principi etici che il Gruppo – e, di conseguenza, la Società – riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi delle società del Gruppo.

Disposizioni/Comunicati organizzativi: individuano le unità organizzative definendo, al contempo, le dipendenze gerarchico e/o funzionali e relative responsabilità.

Sistema delle deleghe e delle procure: stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza (si veda, *infra*, paragrafo 2.3).

Contratti di servizio: regolano formalmente le modalità, i termini e le condizioni attraverso le quali vengono prestati servizi tra le società del Gruppo Mooney.

Sistema Normativo Procedurale: comprende l'insieme delle norme (linee guida e procedure) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali e le attività di controllo.

ESG (Environmental, Social, and Governance) e Bilancio di sostenibilità: il Gruppo Mooney pubblica annualmente il bilancio relativo agli obiettivi di sostenibilità, redatto secondo i principali riferimenti internazionali per la rendicontazione delle tematiche di sostenibilità (GRI Standards).

Nel bilancio di sostenibilità vengono descritti diversi aspetti in tema di sostenibilità, tra cui: il piano strategico ESG, la *governance*, i principali risultati raggiunti e alcuni progetti significativi.

Al fine di favorire le strategie del Gruppo in ambito ESG è stato nominato un *Sustainability Committee*.

Politica Anticorruzione: il Gruppo ha implementato il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (“SGA”) secondo lo *standard* internazionale UNI ISO 37001:2016. La Società adotta una Politica per la prevenzione della corruzione e delle Linee Guida Anticorruzione di Gruppo, che richiamano i destinatari al massimo rispetto della normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

Nella conduzione del proprio *business*, ogni società del Gruppo Mooney è tenuta ad adottare un approccio di prevenzione e repressione di ogni fenomeno di natura corruttiva (ciò anche indipendentemente dalla possibile rilevanza o meno dello stesso in relazione al D.Lgs. 231/2001).

Pertanto, chiunque operi presso la Società, o in nome e per conto della stessa, è tenuto a svolgere la propria attività responsabilmente, evitando ogni utilizzo improprio degli strumenti, delle risorse e dei mezzi economici che gli sono comunque affidati per tentare di perseguire interessi propri o dell'azienda facendo ricorso a pratiche corruttive. A tal fine, nei contratti stipulati dalla Società è previsto l'inserimento di una clausola "anticorruzione" ovvero – nei casi in cui non sia possibile l'inserimento di detta clausola – l'invio alla controparte contrattuale di una comunicazione relativa all'implementazione del SGA da parte del Gruppo Mooney.

Policy Whistleblowing: la *policy* adottata dalla Società per la gestione delle segnalazioni interne ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e delle leggi speciali applicabili.

2.3 Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure

Il sistema organizzativo della Società si basa su strumenti normativi (organigrammi, disposizioni organizzative, linee guida/procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- i. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- ii. traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- iii. adeguato livello di formalizzazione.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, al contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

Si intende per “delega” il trasferimento, non occasionale, all’interno dell’azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all’altro in posizione a questo subordinata. Si intende per “procura” il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all’altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell’organigramma;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) delegante;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell’ambito della stessa, di analoghi poteri;
- f) nel caso di cambiamenti organizzativi, deve essere garantito un aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure;
- g) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione (anche attraverso disposizioni/comunicati organizzativi);
- h) le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- i) la modifica di deleghe e/o procure relative ad Attività Sensibili/Strumentali indicate nel Modello deve essere comunicata all’OdV.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

2.4. La gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i modelli prevedano “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*”.

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni che consentano di documentare e verificare le varie fasi del processo decisionale e impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

In particolare, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie deve basarsi sui principi di seguito rappresentati:

- separazione dei ruoli dei soggetti operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento sia per la relativa disposizione, articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi indicati nella documentazione aziendale.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure di regolamentazione dei processi che includono la gestione di risorse finanziarie.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

3. Il Modello 231 di Mooney Group

3.1 Scopo e adozione del Modello

I principi contenuti nel presente Modello 231 sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata dalla Società perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro lato, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Fornitori, nei Consulenti e nei *Partner* che operano nell'ambito delle Attività Sensibili e, pertanto, dei Destinatari in generale la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche – nei termini dianzi spiegati – per la Società.

La Società è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri *stakeholders* ed è altresì consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati.

La predisposizione (così come i successivi aggiornamenti) del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida Confindustria e alle politiche di Gruppo.

Le fasi summenzionate sono sinteticamente di seguito riassunte.

3.1.1 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e i presidi di controllo

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che vengono comunemente definite Attività Sensibili.

A tal fine, è stata condotta un'analisi della struttura societaria e organizzativa nonché del sistema di controllo esistente, la quale ha previsto:

- ✓ raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria e organizzativa (ad esempio, organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

- ✓ analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- ✓ analisi storica (“*case history*”) dei casi già emersi nel passato relativi a eventuali precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D.lgs. 231/2001;
- ✓ rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- ✓ individuazione preliminare delle Attività Sensibili ex d D.lgs. 231/2001;
- ✓ rilevazione del sistema di controllo esistente sulla base dei seguenti principi di controllo:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
 - segregazione dei compiti;
 - esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Al termine delle attività sopra indicate nel precedente paragrafo è stato definito e successivamente aggiornato il Modello 231.

3.2 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione (e successivo aggiornamento) del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “*as-is*”) esistenti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo e relativa al D.lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo in essere in azienda e nel Gruppo, che comprende la documentazione richiamata al precedente paragrafo 2.2 (“*Strumenti di governance e compliance*”).

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti elencati al paragrafo 2 non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Elementi fondamentali cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida Confindustria e la giurisprudenza rilevante in ambito 231;
- i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e in particolare:

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

- l'attribuzione all'OdV del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse (la cosiddetta "*tracciabilità delle scelte*");
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli (la cosiddetta "*segregation of duties*");
 - la previsione che, nell'assumere decisioni, si prescindano da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento, laddove possibile, a criteri precostituiti (la cosiddetta "*oggettivazione dei processi decisionali*");
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la previsione di appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di questo nei confronti degli Organi Sociali.

3.3 Il Modello della Società

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In virtù dell'intervenuta integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 prima ad opera della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e poi ad opera del Decreto *Whistleblowing*, il Modello deve, inoltre, prevedere canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione e sistema disciplinare conformi alle previsioni di cui a quest'ultimo decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre (e aggiornare nel tempo) un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida Confindustria, tenesse conto della peculiare realtà aziendale.

Il presente Modello 231 consta di:

- (i) una Parte Generale, contenente una descrizione relativa:
 - al quadro normativo e ai principi di riferimento;
 - alla metodologia adottata per le attività predisposizione e aggiornamento del Modello;
 - all'individuazione dell'OdV della Società, con specificazione delle modalità di nomina, dei poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - agli strumenti di *governance* e *compliance* della Società;
 - alla gestione delle risorse finanziarie;
 - al sistema di *whistleblowing*;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - all'attività di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.
- (ii) una "Parte Speciale", costituita da più Protocolli, predisposti per alcune fattispecie di illecito contemplate nel D.lgs. n. 231/2001, ritenute astrattamente rilevanti in relazione all'attività svolta dalla Società.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

4. L'OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001

4.1 L'OdV di Mooney Group

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

La Società ha optato per una composizione collegiale di tre membri in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

La composizione dell'OdV può coincidere con quella del collegio sindacale e, in tal caso, si applicano le medesime cause di decadenza e le modalità di designazione dei sostituti previste per i membri del collegio sindacale.

Nell'ambito della propria autonomia, l'OdV si dota di un regolamento con il quale disciplina la propria attività e i relativi strumenti operativi (determinazione delle scadenze temporali delle proprie riunioni e controlli, modalità di convocazione e di tenuta delle stesse, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, elezione del proprio Presidente, nomina di un Segretario, ecc.).

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'OdV di Mooney Group è istituito con delibera del consiglio di amministrazione e resta in carica per la durata stabilita all'atto della nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dello stesso.

I componenti dell'OdV sono dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria ed in particolare:

- **autonomia e indipendenza.** L'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni di gestione. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'OdV nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia. Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

- **onorabilità.** Tale requisito è definito in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza, come di seguito specificate.
- **comprovata professionalità.** L'Organismo di Vigilanza possiede capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, nonché competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere le funzioni di analisi dei sistemi di controllo (anche da punto vista giuridico). Inoltre, per quanto riguarda tematiche specifiche, l'OdV potrà avvalersi del supporto sia di funzioni interne sia di consulenti esterni.
- **continuità d'azione.** L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La nomina quale componente dell'OdV è, inoltre, condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità nonché all'assenza di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, anche in primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La revoca dei poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del consiglio di amministrazione.

A tale proposito, e a titolo meramente esemplificativo, rappresentano ipotesi di "giusta causa" di revoca:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità che ne avrebbe reso impossibile la nomina;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo: la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo ovvero il mancato svolgimento di almeno una riunione per semestre);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui è tenuto l'OdV (secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare);
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche non definitiva, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il c.d. patteggiamento);
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o l'eventuale licenziamento, ovvero l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

Laddove i componenti dell'OdV coincidano con i componenti del Collegio Sindacale, per i requisiti di nomina e le cause di revoca dall'incarico valgono le previsioni del codice civile in materia.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

4.2 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV (cosiddetto "sindacato di fatto").

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione delle fattispecie richiamate dal D.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare il funzionamento nel tempo del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - (i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - (ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - (iii) significative modifiche normative;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il consiglio di amministrazione, nonché verso il collegio sindacale (laddove l’OdV non coincida con quest’ultimo);
- promuovere e supervisionare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e supervisionare gli interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e *Partner*;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 6 del presente Modello.

Il consiglio di amministrazione Mooney Group curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali in merito alla nomina dell’OdV, ai suoi compiti e ai suoi poteri.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il consiglio di amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l’Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad esempio, consulenze specialistiche).

4.3 Reporting dell’OdV verso gli organi societari

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

L’OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l’amministratore delegato;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

- la seconda, almeno semestrale, nei confronti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale (laddove l'OdV non coincida con quest'ultimo).

In particolare, l'OdV predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, riepilogativa dell'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati, i flussi ricevuti, le novità normative di rilievo, ecc.);
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel Modello).

Il collegio sindacale, il consiglio di amministrazione e l'amministratore delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Nella seconda relazione periodica dell'OdV (quella che copre il secondo semestre di ogni anno), assieme al piano delle attività, l'Organismo rendiconta in merito all'eventuale utilizzo effettuato del *budget* a sua disposizione e indica l'entità ritenuta opportuna per la quantificazione del *budget* dell'anno successivo.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede che il Modello preveda obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso (vale a dire, l'Organismo di Vigilanza). L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di informazioni provenienti dai Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali come meglio specificato *infra*, al paragrafo 4.4.1);
- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale –, per lo

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello, come meglio specificato, *infra*, al paragrafo 4.4.2).

In conformità alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231, la Società ha, inoltre, previsto canali di segnalazione interna, idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e di soggetti allo stesso collegati (come riportato, *infra*, al paragrafo 4. 8).

4.4.1 Flussi informativi *ad hoc*

I Destinatari del Modello sono tenuti a comunicare criticità attuali o potenziali in relazione alla normativa di cui al Decreto 231 e alla disciplina di cui al Modello, che possono consistere in:

a) *notizie occasionali da parte dei Destinatari in relazione alle quali è opportuna un'informazione immediata*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto al Decreto 231;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di illeciti o, comunque, di violazioni del Modello.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- operazioni che presentino profili di rischio con riferimento alla possibile commissione di Reati.

In relazione agli obblighi di informazione sopra elencati, in considerazione del fatto che le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing*, tali segnalazioni dovranno essere effettuate e gestite in conformità al sistema *whistleblowing* attivato dalla Società (e descritto al successivo paragrafo 4.8).

Dovranno, invece, essere comunicate direttamente all'OdV da parte dei Dipendenti e esponenti di Organi Sociali:

- le variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- l'aggiornamento della normativa aziendale;
- la revisione di contratti *intercompany* e di *outsourcing*;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società (nell'ambito delle Attività indicate nella Parte Speciale del Modello);
- eventuali richieste di chiarimento in relazione all'applicazione dei contenuti del Modello;
- eventuali ispezioni presso la Società;
- l'erogazione di attività formativa in materia di *compliance*.

4.4.2 Flussi informativi periodici

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno, altresì, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo in relazione a quanto previsto nella Parte Speciale.

In particolare, alcune funzioni aziendali sono tenute all'invio periodico all'OdV di cosiddette "schede di flusso" (appositi moduli predisposti al fine di dare evidenza, tramite domande aperte/chiose, riguardo a specifici aspetti della rispettiva attività ovvero a specifici eventi di rilievo – in ottica 231 – occorsi nel periodo di riferimento).

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

Le informazioni di cui al presente paragrafo 4.4. potranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv_mooneygroup@mooney.it;

oppure, in formato cartaceo al seguente indirizzo:

“Organismo di Vigilanza di Mooney Group S.p.A.

Via Privata Nino Bonnet 6/A

20154 Milano”

4.5 Flussi informativi tra l'OdV e gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo

Mooney Group incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società appartenenti al Gruppo di propri modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Ciascuna società del Gruppo adotta e attua il proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento dell'attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società del Gruppo sono responsabili dell'adozione e dell'attuazione dei rispettivi modelli e della nomina dei rispettivi organismi di vigilanza.

In tale ambito, l'OdV si può relazionare e confrontare con gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo onde favorire le più opportune sinergie tra gli stessi.

Eventuali interventi correttivi sui rispettivi modelli di organizzazione e gestione, conseguenti all'attività di coordinamento in oggetto, restano ovviamente di esclusiva competenza della singola entità, su stimolo del proprio organismo di vigilanza.

Ferma restando l'autonomia e indipendenza dei singoli organismi di vigilanza è prevista la possibilità di:

- organizzare riunioni periodiche – in un'ottica di pariteticità – tra l'OdV di Mooney Group e gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo, allo scopo di mettere a fattor comune gli eventuali spunti di miglioramento che possono emergere dalle esperienze applicative dei singoli modelli organizzativi;
- prevedere flussi informativi tra gli organismi di vigilanza del Gruppo.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

4.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica (secondo quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio).

4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni dell'OdV

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per dieci anni avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a una segnalazione trasmessa in conformità al Decreto *Whistleblowing* devono essere osservate le regole stabilite da detto decreto che ne prevedono la conservazione non oltre cinque anni.

4.8 Il sistema di *whistleblowing*

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*" previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto 231, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al Decreto *Whistleblowing*.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sono quelle di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro/negoziale con la Società e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e sono espressamente indicate dal Decreto *Whistleblowing*; tra queste, vi sono anche le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231.

Le segnalazioni di cui sopra devono essere effettuate in buona fede e nel rispetto del Decreto *Whistleblowing*.

In conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, la Società prevede canali di segnalazione interna (*i.e. tool* e posta tradizionale) che consentono l'effettuazione di segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale (garantendo, anche tramite crittografia, la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

documentazione) e ha individuato un responsabile dotato dell'autonomia e delle competenze necessarie per la ricezione e gestione delle segnalazioni ("**Responsabile Whistleblowing**").

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sul Responsabile *Whistleblowing* e sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione, ha adottato un'apposita *Policy* denominata ("**Policy Whistleblowing**"), alla quale si fa rimando per l'indicazione del soggetto individuato quale Responsabile *Whistleblowing*, dei canali di segnalazione attivati e per ogni ulteriore dettaglio.

Il Responsabile *Whistleblowing* è tenuto – nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing* – a informare l'OdV:

- delle segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello;
- sul funzionamento dei canali di segnalazione attivati.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto *Whistleblowing* dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari a carico di chi realizza atti ritorsivi nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal riguardo, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante in ragione di una segnalazione.

Si precisa che ai sensi del Decreto *Whistleblowing* (e a differenza dei flussi informativi che vengono forniti solamente da soggetti interni alla Società), le segnalazioni possono essere effettuate anche da soggetti esterni alla Società (indicati nel Decreto *Whistleblowing* e nella *Policy Whistleblowing*) e le tutele riservate al segnalante vengono estese anche a soggetti collegati (indicati nel Decreto *Whistleblowing* e nella *Policy Whistleblowing*).

Pertanto, per far sì che la segnalazione sia gestita ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, il segnalante dovrà effettuare la stessa nel rispetto e secondo quanto indicato nella *Policy Whistleblowing*. In caso contrario, la comunicazione da parte del segnalante verrà gestita come "segnalazione ordinaria"/flusso informativo.

Ai sensi della *Policy Whistleblowing*, laddove l'OdV ricevesse una segnalazione rientrante nell'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* provvederà a trasmettere la stessa al Responsabile *Whistleblowing*, entro sette giorni, dando notizia (ove possibile) al soggetto segnalante.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

5.1 Premessa

Mooney Group, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Mooney Group è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di Dipendente, operano – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – per il conseguimento degli obiettivi di Mooney Group in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio, programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e monitorata dall'OdV.

È compito della funzione competente alla gestione delle risorse umane informare l'OdV sui risultati, in termini di adesione, di tali corsi.

L'ingiustificata mancata partecipazione ai programmi di formazione può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare, che verrà irrogata secondo quanto indicato dal Sistema Sanzionatorio del presente Modello.

5.2 Dipendenti e organi sociali

Ogni Dipendente (o componente di organi sociali) è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Mooney Group intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, nonché delle aree in cui essi operano.

Ai nuovi Dipendenti e ai nuovi componenti degli organi sociali viene messa a disposizione, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, copia del Modello e del Codice Etico, al contempo venendone richiesto il rispetto.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di *whistleblowing*.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello (e della *Policy Whistleblowing* richiamata dallo stesso) dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Mooney Group rapporti contrattualmente regolati, anche di collaborazione, o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio, Consulenti e *Partner*).

A tal fine, i Fornitori, i Consulenti e i *Partner* verranno adeguatamente informati, anche tramite apposite clausole negli accordi che regolano i loro rapporti con la Società, delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico.

Mooney Group, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

6. Sistema Sanzionatorio

6.1 Funzione del sistema sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

In virtù di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche le violazioni previste da detto decreto.

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 a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

6.2.1 Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico (che costituisce parte integrante dello stesso) costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Mooney Group degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Mooney Group, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio e al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Bancario, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") sono quelli previsti dalle norme disciplinari.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

In caso di violazione del Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate e altre violazioni espressamente indicate nella *Policy Whistleblowing*, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica in ordine alla sua difesa come previsto dalla legge. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL sopra citati, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi competenti.

6.2.2 Violazioni del Modello, del sistema di segnalazione e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Mooney Group intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello (e nelle procedure dallo stesso richiamate), la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Si ribadisce che costituiscono illecito disciplinare le violazioni delle misure di tutela del segnalante previste dalla *Policy Whistleblowing* nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate e le altre violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing*.

Fermi restando gli obblighi in capo a Mooney Group derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di **"biasimo inflitto verbalmente"** il lavoratore che violi i principi e/o le 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 e del Codice Etico. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

2. incorre nel provvedimento di **“biasimo inflitto per iscritto”** il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni di cui al precedente punto 1. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della **“multa”, non superiore all’importo di quattro ore della retribuzione**, il lavoratore che violi i principi e/o le regole di comportamento previsti dal presente Modello e dal Codice Etico ovvero violi le procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora adottati, nell’ambito delle aree sensibili, un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello che esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni** di effettivo lavoro il lavoratore che violando i principi e/o le regole di comportamento previsti dal presente Modello, dal Codice Etico ovvero dalle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero adottando, nell’ambito delle aree sensibili, un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
5. incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giusta causa o giustificato motivo”** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.lgs. 231/2001 ovvero compia una qualsiasi violazione delle misure poste a tutela del segnalante, effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ovvero compia una qualsiasi violazione prevista dal Decreto *Whistleblowing*. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

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

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di (i) violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero (ii) violazione, da parte di dirigenti, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ovvero altre violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing*, Mooney Group – su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata – provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di (i) violazione, da parte di uno o più membri del consiglio di amministrazione, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero (ii) violazione, da parte di uno o più membri del consiglio di amministrazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ovvero altre violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing*, l'OdV informerà tempestivamente il collegio sindacale (ove non coincidente con lo stesso) e l'intero consiglio di amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

6.5 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di (i) violazione, da parte di un sindaco, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero (ii) violazione, da parte di un sindaco, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ovvero altre violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing*, l'OdV informerà tempestivamente l'intero collegio sindacale (ove non coincidente con lo stesso) e il consiglio di amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti, Fornitori o dei *Partner* delle regole di cui al presente Modello, al Codice Etico ovvero di violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing* agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Resta salva la prerogativa di Mooney Group di richiedere il 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. 231/2001.

6.7 Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello, del Codice Etico, di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione ovvero di altre violazioni espressamente indicate nel Decreto *Whistleblowing* e richiamate nella *Policy Whistleblowing*, da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero, uno qualsiasi tra i Sindaci o gli Amministratori informerà immediatamente il collegio sindacale e il consiglio di amministrazione dell'accaduto.

Laddove vi sia coincidenza tra i componenti dell'OdV e i Sindaci trova applicazione quanto riportato al precedente paragrafo 6.5.

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

Il consiglio di amministrazione prenderà, dunque, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente (o componenti) dell'OdV che ha violato il Modello e la *Policy Whistleblowing* e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero, qualora si ravvisino elementi di responsabilità a carico di più di un membro (in caso di organismo collegiale) la revoca dell'incarico all'intero organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

È fatta salva la prerogativa di Mooney Group di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un Destinatario.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, Sindaci, o terzi in genere, e in aggiunta alle sanzioni elencate nel presente documento (ove applicabili), la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

L'ipotesi risarcitoria potrà prendere corpo anche nel caso in cui siano tenute condotte non trasparenti ed in ogni caso non corrette che pur non integrando una fattispecie di reato rilevante, possano in ogni caso determinare danno reputazionale in capo alla Società. La Società nei casi contemplati potrà agire sia per risarcimento dei danni patrimoniali che di quelli non patrimoniali conseguenza diretta e indiretta delle violazioni perpetrate.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti analoghi a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità della condotta;
- alla gravità degli effetti della condotta, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.