



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. 231/01

- PARTE GENERALE -

VERSIONE 2025

INDICE

INDICE	2
A. MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
B. PREMESSA	4
1. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	4
2. APPLICABILITÀ.....	6
3. RIFERIMENTI	6
3.1 RIFERIMENTI ESTERNI	6
3.2 RIFERIMENTI INTERNI	7
4. AGGIORNAMENTI	7
5. GLOSSARIO.....	7
6. LIVELLO GERARCHICO	9
C. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231 DEL 2001	10
1. IL DECRETO	10
2. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	11
D. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MONEYTEC S.R.L.	13
1. FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI.....	13
2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	14
3. COERENZA TRA IL MODELLO E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	14
4. UTILIZZO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE.....	15
5. MAPPATURA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO.....	15
6. DESTINATARI.....	16
E. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
2. OPERATIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ALL'INTERNO DI MONEYTEC.....	17
3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	18
4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1 FLUSSI INFORMATIVI.....	19
4.2 DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E SEGNALAZIONI INTERNE.....	20
F. IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
1. PRINCIPI GENERALI	26
2. SANZIONI APPLICABILI ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI	26
3. SANZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI	27
4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	28
5. SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
6. SANZIONI PER SOGGETTI ESTERNI	28
G. IL PROCESSO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	30
H. ALLEGATO.....	31

A. MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

SOCIETÀ EMITTENTE	MONEYTEC S.R.L.
TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01 - PARTE GENERALE
IDENTIFICAZIONE DEL DOCUMENTO	RPGOV_MOG
TIPOLOGIA DEL DOCUMENTO	POLICY
PERIMETRO DI APPLICABILITÀ	MONEYTEC S.R.L.
REDATTORE	DIREZIONE OPERATIVA DELLA CAPOGRUPPO
CONTRIBUTORE	STRUTTURE ORGANIZZATIVE IMPATTATE DELLA SOCIETÀ MONEYTEC
VALIDAZIONE FUNZIONI DI CONTROLLO DI II LIVELLO	SERVIZIO COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO DI GRUPPO SERVIZIO RISK MANAGEMENT DI GRUPPO
APPROVATORE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

B. PREMESSA

1. Scopo del Documento

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche "**Decreto**"), il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un complesso e innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'ente e a vantaggio di quest'ultimo.

Moneytec S.r.l. (di seguito anche "**Società**"), costituita il 19 ottobre 2017, appartiene al Gruppo Bancario IBL Banca ed ha per oggetto sociale la prestazione, in via prevalente ma non esclusiva nei confronti e nell'interesse delle società appartenenti al Gruppo Bancario, di attività e servizi ad alto tasso di innovazione tecnologica per il mercato dei servizi digitali, idonei a conseguire obiettivi di sviluppo, razionalizzazione, miglioramento ed efficienza della gestione aziendale

Dal punto di vista organizzativo, la Società, si è dotata internamente delle seguenti unità organizzative interne: a) Selezione del Personale, b) Sviluppo Commerciale e c) Area ICT.

Sono collocati alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione le seguenti Funzioni Aziendali di Controllo (FAC), presidiate e garantite direttamente dalla Capogruppo IBL Banca S.p.A.¹:

- Internal Audit;
- Compliance;
- Risk Management.

Le attività di supporto, operativo e documentale al Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori e all'Amministratore Delegato nelle funzioni che ad essi competono sono garantite dal Servizio Segreteria del Consiglio e Affari Societari di Capogruppo.

Nell'ambito degli obiettivi definiti dalla Capogruppo, la definizione della Strategia di Gruppo di lungo periodo e di coerenti Piani Operativi Individuali da parte della Società, la verifica circa il raggiungimento degli obiettivi strategici ed economico-patrimoniali nonché l'efficacia del sistema di pianificazione dei costi e degli investimenti, viene effettuata dalla Funzione Pianificazione e Controllo della stessa Capogruppo.

La gestione a livello consolidato delle segnalazioni di vigilanza e del bilancio è garantita dalla Direzione Amministrazione della Capogruppo per il tramite delle competenti strutture.

Le attività relative alla definizione e disciplina dei processi operativi, alla predisposizione e aggiornamento della struttura organizzativa aziendale sono affidate alla Direzione Operativa della Capogruppo per il tramite delle competenti strutture.

Infine, le attività relative ai seguenti ambiti sono presidiate e garantite da Soggetti esterni al Gruppo:

- Amministrazione;

¹ Alla data di stesura del presente documento, sono stati redatti appositi contratti di prestazione di servizio tra IBL Banca e la Società al fine di disciplinare obblighi e diritti con riferimento alle esternalizzazioni.

- Consulenza sul lavoro e Payroll;
- Legale.

Moneytec, sensibile all'esigenza di garantire e promuovere condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme ai principi diffusi dal Gruppo e alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo (di seguito anche "**Modello**") ai sensi del Decreto di cui sopra e di promuovere l'attuazione dei principi ispiratori dello stesso anche presso le società del Gruppo.

Al di là di quanto prescritto dal Decreto che indica il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, l'iniziativa di dotare la Società di un Modello ai sensi del Decreto è stata assunta con l'intenzione di stigmatizzare ogni comportamento illecito, pur se ispirato ad un malinteso interesse della Società ed è il risultato di un *assessment* condotto dalla Capogruppo per valutare benefici e opportunità dell'adozione di un approccio decentrato all'adozione di Modelli. Tale *assessment* è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società.

La decisione si basa sulla convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Moneytec, affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti, tali da mitigare i rischi che il Decreto è finalizzato a prevenire.

Con l'adozione del Modello, Moneytec, inoltre, si propone di tutelare la reputazione dell'azienda e la sua attitudine ad essere pubblicamente riconosciuta come un soggetto responsabile e affidabile, valori che sono sempre stati considerati dalla Società determinanti del suo successo e della promozione della propria immagine.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto appena esposto, il presente Modello è stato predisposto dalla Società tenendo presente, oltre alle prescrizioni del Decreto e dei relativi aggiornamenti nonché ai principi del Modello della Capogruppo², le Linee Guida pubblicate dalle associazioni di categoria (es. Associazione Bancaria Italiana, Confindustria, Assofin, ANAC ...) nonché la normativa di riferimento, tempo per tempo, emanata dalle competenti Autorità.

Il Consiglio di Amministrazione procede, con propria delibera, nel rispetto delle regole previste dal Modello, a nominare l'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il presente Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è composto dai seguenti documenti:

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale.

Il Codice Etico del Gruppo risulta parte del Modello inteso come norma primaria a cui il Modello deve ispirarsi e attenersi.

² La Parte Generale del Modello di Moneytec è stato redatto sulla base del medesimo documento della Capogruppo, modificando tale documento per accogliere le peculiarità della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo la natura e il *business* della Società, la documentazione interna di riferimento, la composizione dell'Organismo di Vigilanza e/o il processo di informazione e formazione).

Nel presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello, sono illustrati i seguenti argomenti:

- I contenuti del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 ed i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- Le finalità e le caratteristiche del Modello;
- Il ruolo e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- Il sistema disciplinare e le relative sanzioni;
- Il processo di informazione e formazione.

2. Applicabilità

Le disposizioni contenute nel presente documento hanno validità per Moneytec. Tali indicazioni sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto, ivi compresi collaboratori e consulenti esterni, che agisca, direttamente o indirettamente, in nome e per conto di Moneytec (di seguito chiamati "**Destinatari**") cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso.

Il presente documento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, è aggiornato in occasione di cambiamenti organizzativi, di *business* ovvero della normativa di riferimento.

3. Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti del presente documento a disposizioni normative esterne e interne alla Società.

3.1 Riferimenti esterni

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E SS.MM.II.	DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2000, N.300
D.LGS. 196/2003	CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI. IL REGOLAMENTO GENERALE (UE) N. 2016/679 - IN BREVE GDPR -, ENTRATO IN VIGORE IL 24 MAGGIO 2016 ED OPERATIVO A PARTIRE DAL 25 MAGGIO 2018, SI PROPONE DI RAFFORZARE LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DI CITTADINI DELL'UNIONE EUROPEA E DEI RESIDENTI NELL'UNIONE EUROPEA, SIA ALL'INTERNO CHE ALL'ESTERNO DEI CONFINI DELL'UNIONE EUROPEA (UE), RESTITUENDO AI CITTADINI IL CONTROLLO DEI PROPRI DATI PERSONALI, SEMPLIFICANDO IL CONTESTO NORMATIVO CHE RIGUARDA GLI AFFARI INTERNAZIONALI, UNIFICANDO E RENDENDO OMOGENEA LA NORMATIVA PRIVACY DENTRO L'UE. DALLA SUA ENTRATA IN VIGORE, IL GDPR, IN ITALIA, HA ABROGATO GLI ARTICOLI DEL CODICE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (D.LGS. N. 196/2003) CON ESSO INCOMPATIBILI
D.LGS. 24/2023	DECRETO LEGISLATIVO N. 24 DEL 10 MARZO 2023 RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 - NOTA COME "DIRETTIVA WHISTLEBLOWING"
C.C.	CODICE CIVILE
C.P.	CODICE PENALE

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	CONFINDUSTRIA HA REDATTO E SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO INDICAZIONI E MISURE, ESSENZIALMENTE TRATTE DALLA PRATICA AZIENDALE, PER L'ADOZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI. LE LINEE GUIDA SI COMPONGONO DI UNA PARTE GENERALE E DI UNA PARTE SPECIALE. PER IL PRESENTE DOCUMENTO SONO STATE CONSIDERATE LE LINEE GUIDA NELL'EDIZIONE DI GIUGNO 2021
LINEE GUIDA ANAC	LINEE GUIDA IN MATERIA DI PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI. PROCEDURE PER LA PRESENTAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE

3.2 Riferimenti interni

DOCUMENTO	DESCRIZIONE
PGOV	CODICE ETICO DI GRUPPO
MPGOV_MOG	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 – PARTE SPECIALE
MMORG_ORG	ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA
MMORG_POF	MANUALE POTERI DI FIRMA
MGOV_REG	IBL BANCA REGOLAMENTO GRUPPO
RORG_FLI	REGOLAMENTO FLUSSI INFORMATIVI DI GRUPPO E RELATIVI ALLEGATI
RGOV_SNI	REGOLAMENTO SISTEMA NORMATIVO INTEGRATO

4. Aggiornamenti

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
1.0	27/10/2025	APPROVAZIONE DELLA PRIMA VERSIONE

5. Glossario

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

TERMINE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
APICALI O PERSONALE APICALE	PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE O DIREZIONE DELLA SOCIETÀ O DI UNA SUA UNITÀ ORGANIZZATIVA DOTATA DI AUTONOMIA FINANZIARIA E FUNZIONALE E CHE SVOLGONO, ANCHE DI FATTO, LA GESTIONE E IL CONTROLLO DELL'ENTE STESSO; IN PARTICOLARE, I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E GLI EVENTUALI PROCURATORI DELLA SOCIETÀ, PURCHÉ MUNITI DI AMPI POTERI TALI DA FARLI RITENERE APICALI
AREE SENSIBILI O A RISCHIO	LE AREE DI ATTIVITÀ AZIENDALE OVE È MAGGIORMENTE PRESENTE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DI UNO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE, QUALE PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

TERMINE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
ATTIVITÀ SENSIBILI	SINGOLE ATTIVITÀ LECITE, SVOLTE IN AZIENDA, CHE POTREBBERO ASTRATTAMENTE DIVENTARE CONDOTTE O PARTI DI CONDOTTE DI REATO, OPPURE ESSERE QUANTOMENO PARTE DI PROCESSI DI COSTITUZIONE DI UTILITÀ DI SCAMBIO UTILIZZABILI IN FATTISPECIE CORRUTTIVE
COLPA DI ORGANIZZAZIONE	STATO SOGGETTIVO IMPUTABILE ALL'ENTE CHE CONSISTE NEL NON AVER ISTITUITO UN EFFICIENTE ED EFFICACE SISTEMA DI PREVENZIONE DEI REATI
CONSULENTI	I SOGGETTI CHE AGISCONO IN NOME E/O PER CONTO DI MONEYTEC S.R.L., IN FORZA DI UN CONTRATTO DI MANDATO O DI ALTRO RAPPORTO CONTRATTUALE DI COLLABORAZIONE
DECRETO LEGISLATIVO O D.LGS. N. 231/01 O DECRETO	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICHE IDENTIFICATO ANCHE COME "DECRETO"
DIPENDENTI/COLLABORATORI	I SOGGETTI AVENTI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO ANCHE ATIPICO CON MONEYTEC, IVI COMPRESI I DIRIGENTI
ENTE PUBBLICO	SOGGETTO GIURIDICO ATTRAVERSO CUI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ESPLICA L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA
INTERESSE EX D.LGS. 231/01	SECONDO LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL DECRETO, L'INTERESSE CUI LA NORMA FA RIFERIMENTO QUALE CRITERIO DI ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN ESSO DECLINATA, HA UNA CONNOTAZIONE SQUISITAMENTE SOGGETTIVA; ESSO CONSISTE NELLA PREFIGURAZIONE DELL'INDEBITO ARRICCHIMENTO CONSEGUENTE AL REATO CHE LA PERSONA FISICA AUTRICE DELL'ILLECITO SI È RAPPRESENTATA DI POTER FAR CONSEGUIRE ALL'ENTE E PRESCINDE DAL SUO EFFETTIVO VERIFICARSI. ATTUENE, PERTANTO, ALLA SFERA PSICOLOGICA DEL SOGGETTO AGENTE E LA SUA SUSSISTENZA VA VERIFICATA EX ANTE. IL VANTAGGIO, PER CONVERSO, HA UNA CONNOTAZIONE MARCATAMENTE OGGETTIVA E CONSISTE NEL BENEFICIO EFFETTIVAMENTE CONSEGUITO DALL'ENTE CON LA COMMISSIONE DEL REATO, SEPPURE NON PROSPETTATO EX ANTE. COSTITUISCE, PERTANTO, OGGETTO DI UNA VERIFICA EX POST, SULLA BASE DEGLI EFFETTI CONCRETAMENTE DERIVATI DALLA REALIZZAZIONE DELL'ILLECITO. INTERESSE E VANTAGGIO, QUINDI, NON SONO SINONIMI: L'INTERESSE IMPLICA SOLO LA FINALIZZAZIONE DEL REATO A QUELLA UTILITÀ, SENZA RICHIEDERE CHE QUESTA VENGA EFFETTIVAMENTE CONSEGUITA; IL VANTAGGIO, INVECE, È LA CONCRETA ACQUISIZIONE DI UN'UTILITÀ ECONOMICA O DI ALTRA NATURA QUALE EFFETTIVA CONSEGUENZA DEL REATO
MODELLO	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01 ADOTTATO DA MONEYTEC
ORGANI SOCIALI	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, L'AMMINISTRATORE DELEGATO E L'ORGANO DI CONTROLLO DI MONEYTEC
ORGANISMO DI VIGILANZA O ORGANISMO O OdV	L'ORGANISMO AL QUALE MONEYTEC HA AFFIDATO IL COMPITO DI VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO E DI CURARNE L'AGGIORNAMENTO, AI SENSI DELL'ART. 6 LETT. B DEL D.LGS. 231/01

TERMINE/ACRONIMO	DESCRIZIONE
ORGANO DIRIGENTE	CFR. ART. 6, COMMA 1, LETT. A DEL D.LGS. 231/2001. NEL PRESENTE DOCUMENTO SI INTENDE IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)	AI FINI DEL MODELLO, PER AMMINISTRAZIONE PUBBLICA SI DEVE INTENDERE: LO STATO (O AMMINISTRAZIONE STATALE), GLI ENTI PUBBLICI TERRITORIALI QUALI REGIONI, PROVINCE, COMUNI, GLI ENTI PUBBLICI, I PUBBLICI UFFICIALI E GLI INCARICATI DI PUBBLICO, SERVIZIO NONCHÉ LE SOCIETÀ E GLI ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PERSONALE	SIA I DIPENDENTI / COLLABORATORI SIA I CONSULENTI
PROTOCOLLO	SPECIFICO DOCUMENTO NEL QUALE SONO INDIVIDUATI PRINCIPI, REGOLE E PROCEDURE ATTE A INDIRIZZARE I COMPORTAMENTI OPERATIVI E ORGANIZZATIVI FINALIZZATI ALLA PREVENZIONE DEI REATI. INOLTRE, IL DOCUMENTO, PER CIASCUNA FATTISPECIE DI RISCHIO - REATO E PER CIASCUN PROCESSO CONNESSO, INDIVIDUA OWNERSHIP E CONTROLLI
PARTNER	LE CONTROPARTI CONTRATTUALI DI MONEYTEC, QUALI AD ESEMPIO FORNITORI, SIANO ESSI PERSONE FISICHE O GIURIDICHE, CON CUI LA SOCIETÀ SI TROVI A COLLABORARE, NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE E DEI SERVIZI EROGATI
REATI	LE FATTISPECIE DI REATI AI QUALI SI APPLICA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.LGS. 231/01, ANCHE A SEGUITO DI SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI
SOGGETTI APICALI	I SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE O DI DIREZIONE DELLA SOCIETÀ 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 DELLA STESSA (ART. 5, COMMA 1, LETT. A) DEL D.LGS. 231/01)
SOGGETTI SOTTOPOSTI	I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE O ALLA VIGILANZA DEI SOGGETTI APICALI (ART. 5, COMMA 1, LETTERA B) DEL D. LGS. N. 231/01)

6. Livello Gerarchico

LIVELLO	DESCRIZIONE
III	POLICY

C. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231 DEL 2001

1. Il Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n°231, il quale recepisce una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali creando il presupposto necessario e indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

Entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Decreto disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (Enti).

Il nuovo regime di responsabilità presenta forti analogie con la responsabilità penale, non soltanto in quanto il suo accertamento avviene con i meccanismi e nell'ambito del processo penale, ma soprattutto, in quanto essa è distinta da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, alla quale va ad aggiungersi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

In base al principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2 del Decreto).

In particolare, i presupposti affinché la Società, ente destinatario del Decreto, possa incorrere in tale responsabilità, con conseguente applicazione delle sanzioni previste, sono i seguenti:

- un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest'ultimo, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto e dalla Legge 146/06;
- il fatto di reato sia stato commesso *“nell'interesse o a vantaggio dell'Ente”*;
- il reato commesso costituisca espressione della politica aziendale ovvero derivi da una *“colpa di organizzazione”*.

Per quanto riguarda l'interesse, è sufficiente che il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'Ente e a vantaggio di quest'ultimo.

Ad integrazione di quanto precedentemente anticipato, l'art. 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero della responsabilità in argomento qualora l'Ente dimostri:

- che l'Organo Dirigente (i.e. il Consiglio di Amministrazione) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- di aver affidato a un Organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e dei Protocolli adottati, nonché di curarne l'aggiornamento;
- che i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al secondo punto del presente elenco.

Da ciò deriva che non è prefigurabile una responsabilità della Società ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* ovvero nell'ipotesi in cui alla Società non sia imputabile alcuna *"colpa di organizzazione"*.

2. Reati presupposto della responsabilità amministrativa

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del D.Lgs. 231/2001. In particolare, il catalogo dei reati sottoposti all'applicazione del Decreto comprende:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. n. 231/01)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/01)
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/01)
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, D. Lgs. n. 231/01)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1. D. Lgs. n. 231/01)
7. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01)
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/01)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D. Lgs. n. 231/01)
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/01)
11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/01)
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF)
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/01)
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/01)
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies-1., D. Lgs. n. 231/01)
16. Delitti in materia di violazione dei diritti di autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01)
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01)

18. Reati transnazionali (Legge 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10). Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.
19. Reati ambientali (art.25-undecies, D.Lgs. 231/01)
20. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.25-duodecies, D.Lgs. 231/01)
21. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies, D.Lgs. 231/01)
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies, D.Lgs. 231/01)
23. Reati tributari (art.25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01)
24. Contrabbando (art.25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/01)
25. Delitti contro il patrimonio culturale (art.25-septiesdecies, D.Lgs. 231/01)
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.25-duodevicies, D.Lgs. 231/01)
27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Si evidenzia che, all'interno della Parte Speciale del Modello, a cui si rimanda, è presente la distinzione tra reati applicabili alla Società e reati non applicabili in ragione della natura e operatività di Moneytec S.r.l.

D. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MONEYTEC S.R.L.

1. Finalità e principi ispiratori

In linea con quanto anticipato nelle precedenti sezioni, il Modello ha lo scopo di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di alcune specifiche tipologie di reato da parte di Soggetti Apicali o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società nonché da parte dei Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Per espressa previsione del Decreto (articoli 6, comma 2 e art. 7, commi 3 e 4), al fine di prevenire e reprimere la commissione o tentata commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01 o dalla L. n. 146/06, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le aree di attività dell'ente ove sussiste il rischio in ordine alla commissione o alla tentata commissione di uno o più reati previsti dalla normativa di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli di prevenzione dei comportamenti illeciti;
- 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 dei reati;
- definire un sistema di flussi informativi che garantisca il corretto funzionamento del Modello e all'Organismo di Vigilanza di poter svolgere la propria attività;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In attuazione di quanto sancito dalle disposizioni normative in precedenza indicate, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello sono stati:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atte a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla L. 146/2006 nonché la diffusione degli stessi a tutti i livelli aziendali e a soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, ...);
- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- l'adozione di specifici Protocolli di prevenzione nonché l'introduzione di misure idonee a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione sui contenuti del Modello da erogare a favore dei destinatari dello stesso, soggetto ad aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza e l'attribuzione allo stesso della responsabilità e dei poteri che gli permettano di assolvere alle finalità previste dal Decreto;
- la regolamentazione dei flussi di informazione sia verso l'Organismo di Vigilanza che dall'Organismo di Vigilanza verso i soggetti destinatari del Modello e gli altri organi della Società;
- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal Modello.

2. Struttura del documento

Il Modello organizzativo di Moneytec è costituito da:

- la presente **Parte Generale** avente la funzione di illustrare i principi generali del Decreto, la struttura e il contenuto del Modello, del Sistema Disciplinare ed il relativo ambito di applicazione, nonché il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- la **Parte Speciale** avente la funzione di prevedere idonei Protocolli di prevenzione per ciascuna fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa applicabile alla Società.

Infine, per completezza, il **Codice Etico di Gruppo**, considerato parte integrante del Modello, ha la funzione di definire i valori cui si ispira il Gruppo del quale la Società è parte e nel cui rispetto devono operare i soggetti appartenenti alle strutture aziendali di Gruppo nonché i diversi *partner* della Società. Per ulteriori dettagli si rimanda al documento in oggetto.

3. Coerenza tra il Modello e Sistema dei Controlli interni

Le Autorità di Vigilanza hanno da tempo avviato il consolidamento di un *framework* regolamentare secondo il quale un efficiente governo dei rischi costituisce l'elemento centrale dell'assetto organizzativo e deve accompagnarsi al necessario rafforzamento della cultura e della politica dei controlli.

Nel rispetto di tali orientamenti e per attuare pienamente il Decreto realizzando un efficace sistema di prevenzione idoneo al raggiungimento delle sue finalità, il presente Modello è stato impostato secondo una struttura organizzativa coerente con il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi della Società, con i manuali e le disposizioni operative che declinano le attività di controllo di primo e secondo livello, nonché con il generale sistema di regole interne che assolvono alla funzione di disciplinare lo svolgimento delle attività della Società e di assicurarne la conformità alle norme interne ed esterne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si fa riferimento alla:

- attribuzione di ruoli e responsabilità nel rispetto, tra gli altri, dei principi di proporzionalità, segregazione dei ruoli e dei poteri, professionalità e autonomia;
- regolamentazione dei poteri e delle deleghe;
- gestione dei rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- disciplina dei flussi informativi tra le varie funzioni, strutture ed Organi.

Tali regole e controlli, già di per sé, sono dei modelli organizzativi o, quanto meno, costituiscono la base percettiva di ciò che è un modello organizzativo secondo il più volte citato Decreto.

Sulla base di quanto precede, Moneytec effettua periodicamente un esame accurato all'interno dei propri processi aziendali per valutare se l'insieme delle regole adottate sia coerente e funzionale, oltre che alle finalità per cui esse sono state create, anche a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati di cui al Decreto, che impattano sulla sua operatività.

In tale ottica, tutte le unità organizzative della Società sono chiamate a individuare le eventuali attività sensibili al compimento dei reati rientranti nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, correlati con il proprio ambito operativo e a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano Protocolli di prevenzione.

Le unità organizzative formulano proposte di aggiornamento alla mappa delle attività sensibili e monitorano costantemente l'effettiva applicazione e l'efficacia dei Protocolli di prevenzione di cui sono responsabili.

I ruoli e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa sono disciplinati nel Funzionigramma aziendale di Moneytec.

Oltre alla formalizzazione di processi e procedure in grado di garantire la corretta conduzione delle attività operative e di controllo, è necessario che l'ambiente interno alla Società sia caratterizzato da integrità e da una forte sensibilità al controllo, tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima trasparenza.

Partendo da questa premessa, IBL Banca, società Capogruppo, ha adottato e diffuso a tutti gli interessati e a tutte le società del Gruppo, compresa Moneytec il Codice Etico di Gruppo, in modo da rendere noti i valori posti alla base dei giusti comportamenti aziendali e stimolarne la condivisione tra i soggetti appartenenti alla struttura aziendale nonché tra i diversi *partner* della Società.

Il Codice Etico di Gruppo, che costituisce parte integrante del Modello, rientra nella documentazione che si rende disponibile all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e/o della collaborazione con consulenti e soggetti terzi. Ad esso viene dedicata particolare attenzione all'interno dei piani di formazione del personale dipendente.

Inoltre, nell'ottica di un coordinamento a livello di Gruppo, nel caso ne ravvedano la necessità o quantomeno con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza Moneytec e gli altri Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo si riuniscono al fine di verificare il grado di conformità dei sistemi di prevenzione dei rischi 231 a livello di Gruppo. A tal fine sono previsti flussi informativi ad hoc per la condivisione di pareri, richieste e/o elementi di particolare rilievo su eventuali criticità riscontrate.

Infine, l'implementazione del Modello Organizzativo si sviluppa in maniera progressiva e dinamica, tenuto conto delle evidenze emerse da periodiche ricognizioni sull'esposizione ai rischi di reato, mediante la manutenzione degli atti di normativa aziendale e il continuo aggiornamento del sistema dei controlli interni.

4. Utilizzo e gestione risorse finanziarie

L'articolo 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone l'individuazione, all'interno del Modello, delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Dall'analisi delle aree aziendali e quindi dei processi è emerso che, in prima istanza e in via generale, Moneytec è dotata di un sistema di deleghe, complessivamente idoneo ad assicurare una corretta utilizzazione delle risorse finanziarie della Società. Tale sistema, infatti, si basa, tra l'altro, sui seguenti principi qualificanti:

- coerenza con l'impianto normativo di riferimento;
- gradualità delle facoltà concesse alle diverse funzioni aziendali (uniformità e proporzionalità);
- individuazione delle facoltà, diversificate in funzione dei diversi ambiti operativi (profondità del livello di delega);
- copertura di tutte le componenti che entrano nel processo produttivo della Società.

5. Mappatura e valutazione del rischio reato

L'individuazione dei processi e delle Aree di attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, consente di effettuare un costante monitoraggio delle attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'individuazione delle Aree a rischio presenti nella propria operatività, Moneytec ha effettuato, e ne verifica la validità nel tempo, l'esame dei propri processi interni per ogni fattispecie di rischio-reato a essa applicabile.

Detto esame viene condotto secondo le seguenti modalità:

- le Aree a rischio e i possibili casi di commissione vengono individuati sulla base dei processi aziendali e dei relativi *owner*;
- la visione d'insieme della ricognizione viene fornita mediante una matrice reato-processo;
- viene mappato il livello di presidio attuale riscontrato, al fine di verificare l'effettivo governo della fattispecie di reato e abbatterne il rischio di realizzazione.

In funzione dell'esito delle attività sopra esposte (i.e. creazione di Protocolli organizzativi) e delle verifiche periodiche ovvero effettuate ad hoc, sia dall'Organismo di Vigilanza, sia dalle funzioni aziendali di controllo, Moneytec, ove se ne manifesti la necessità, provvede a pianificare i provvedimenti organizzativi per l'implementazione del Modello Organizzativo.

6. Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati a soggetti interni ed esterni alla Società così come indicato nella sezione "2. Applicabilità".

E. ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e valutarne l'adeguatezza rispetto al profilo di rischio della Società, nonché di curarne l'aggiornamento, viene affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di Moneytec è nominato, con apposita delibera, dal Consiglio di Amministrazione e, nel rispetto del principio di proporzionalità, in linea con la complessità organizzativa e operativa della Società, è di tipo monocratico. L'unico membro può essere revocato solo per giusta causa e deve essere dotato di competenze adeguate alla natura dell'incarico e in possesso di requisiti di indipendenza, onorabilità³ e continuità d'azione. Esso resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'Organismo di Vigilanza dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

2. Operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno di Moneytec

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01:

- assicura una costante e indipendente azione di sorveglianza sull'efficace attuazione del Modello che è chiamato a vigilare al fine di prevenire l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale o rischiose o rilevarne il relativo accadimento;
- verifica, tempo per tempo, che le eventuali modifiche della struttura aziendale e le variazioni del contesto di riferimento, non inficino l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti o ne impediscano l'efficace attuazione;
- collabora con gli Organismi di Vigilanza di Capogruppo e delle società controllate con l'obiettivo di armonizzare ed efficientare l'attività di prevenzione del rischio di commissione dei reati 231/01 all'interno del Gruppo;
- cura l'aggiornamento del Modello, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, ivi inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, anche attraverso l'attivazione dei competenti organi e funzioni societarie.

Nell'esecuzione delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle strutture della Società e, qualora necessarie, attiva le più opportune consulenze e/o collaborazioni esterne.

L'Organismo effettua le proprie valutazioni in piena autonomia e richiede le informazioni che ritiene necessarie per l'espletamento del proprio ruolo che i soggetti destinatari sono tenuti a fornirgli senza alcuna limitazione e senza che possa essere opposta allo stesso la necessità di essere preventivamente autorizzati dai superiori gerarchici.

³ Il requisito di onorabilità, secondo il presente Modello, non può essere riconosciuto a coloro che: **1.** si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; **2.** si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile; **3.** sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; **4.** hanno riportato condanna, anche non definitiva, per uno dei delitti presupposto della responsabilità amministrativa secondo il D.Lgs. 231/01; **5.** hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare) o per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi) o per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria e/o finanziaria.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite delle strutture preposte, deve:

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna idoneo a consentire la trasmissione all'OdV di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, art. 6, comma 2bis, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere e favorire le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello, le condotte oggetto di segnalazione nonché dei comportamenti illeciti che quest'ultimo ha la finalità di prevenire, da parte di tutti coloro che operano nella Società o per suo conto.

In tema di modalità di effettuazione delle segnalazioni si rimanda al successivo paragrafo 4.2

Ai fini della rispondenza a quanto prescritto dal Decreto e al fine di prevenire comportamenti illeciti, l'Organismo può richiedere alle funzioni aziendali di controllo di inserire, nei rispettivi piani di attività, in particolare per le Aree sensibili, specifiche verifiche volte a valutare l'adeguatezza delle procedure operative e di controllo. Resta ferma la facoltà dell'OdV di richiedere interventi straordinari qualora ne ravvisi la necessità o anche solo l'urgenza.

3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri Organi Aziendali

Al fine di garantirgli piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza predispone, almeno una volta l'anno, ovvero ogni qual volta lo ritenga necessario, una relazione per il Consiglio di Amministrazione e per l'Organo di Controllo contenente la sintesi delle attività svolte, gli esiti dei controlli e delle verifiche eseguite, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza fornisce inoltre evidenza al Consiglio di Amministrazione, in via esemplificativa, del piano delle attività per il periodo successivo. Tale piano può essere modificato e/o integrato autonomamente dall'OdV in funzione delle necessità di verifica che si manifestano tempo per tempo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare, in qualsiasi momento, l'Organismo di Vigilanza, ad esempio, per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza, qualora ritenga opportuno acquisire informazioni o richiedere un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello, ha la facoltà di richiedere, in qualsiasi momento, direttamente o attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o di partecipare alle sedute del Consiglio di Amministrazione, nelle quali si discutano argomenti che, ai fini del corretto svolgimento della sua attività, reputi di particolare rilevanza.

Nell'adempimento dei propri compiti, l'Organismo e i suoi componenti hanno accesso, diretto o delegato, a tutte le attività svolte dalla Società anche in *outsourcing*. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo deve poter accedere, con le medesime modalità dirette o delegate, anche alle attività svolte da tali soggetti.

La proposta di modifica/integrazione del Modello adottato in seguito a variazioni della normativa di riferimento o modifiche della struttura organizzativa/di *business*, viene indirizzata al Consiglio di Amministrazione.

Infine, l'Organismo di Vigilanza ha un potere autonomo di spesa, nell'ambito del budget annuale rotativo appositamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e determinato in accordo con lo stesso OdV. Tale *budget* dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che l'OdV dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenze specialistiche o richieste di pareri.

L'OdV rendiconta al Consiglio di Amministrazione l'impiego del *budget* con la relazione annuale di cui al superiore punto.

L'attivazione della procedura di spesa avviene a firma componente monocratico che si rivolgerà alla competente struttura per l'esecuzione. Quest'ultima è obbligata a dare corso, tempestivamente, alla richiesta avanzata.

4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

4.1 Flussi informativi

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire il livello di conoscenza della Società e le informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili (es. modifiche alle attività sensibili, anomalie di processo, rilievi delle funzioni di controllo), nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informative:

- i documenti, pareri, report periodici e/o ad evento predisposti dalle funzioni di controllo (a esempio Internal Audit e Compliance) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;
- la pianificazione delle attività da svolgersi nel periodo di riferimento e le relazioni annuali delle attività svolte dalle funzioni di controllo;
- informativa relativa alle interlocuzioni, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo ASL, INPS, INAIL ecc.) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti ovvero provvedimenti e/o le notizie, provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgano la Banca ovvero i suoi dipendenti o i componenti di Organi Societari (amministrativi e di controllo);
- la relazione finanziaria, rilasciata dalla società di revisione con evidenza sulla regolarità nella tenuta dei libri contabili e nella redazione dei bilanci consolidato e individuale (D.Lgs. 39/2010), e l'evidenza periodica circa il monitoraggio delle azioni correttive;
- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro incluse le segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;
- informativa relativa a procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e dei protocolli di decisione, l'applicazione di sanzioni ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni;
- informativa legale in merito a controversie, contenziosi aventi come controparte enti o soggetti pubblici (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di azioni giudiziarie per i reati previsti dal Decreto da parte del Servizio Legale della Capogruppo;
- informativa legale in merito alle sentenze di condanna di dipendenti a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del D.Lgs. 231/01;

- i piani di formazione obbligatoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sui contenuti del Decreto oppure di salute e sicurezza;
- informativa relativa alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa e dei poteri delegati, anche al fine di svolgere una attività di verifica sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, relativamente alle attività rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

Ulteriori tipologie di rischi aventi impatto sull'operatività della Società devono essere segnalate e condivise con gli organi competenti attraverso i canali di segnalazione in materia di Whistleblowing.

Il dettaglio dei flussi informativi, con descrizione a titolo esemplificativo e non esaustivo di periodicità, destinatari e contenuti, è contenuto nell'attuale regolamento dei flussi informativi di cui se ne fornisce visibilità all'Organismo di Vigilanza e comunicazione tempestiva in caso di variazioni/ aggiornamenti.

Inoltre, chiunque venga a conoscenza di situazioni che, anche solo potenzialmente, potrebbero favorire attività illegali o scorrette e che, direttamente o indirettamente, procurano e/o potrebbero procurare vantaggio alla Società o sono, comunque commesse nel suo interesse, deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza anche in forma anonima, secondo le modalità descritte al par. 4.2 del presente documento.

Al fine di efficientare l'attività di prevenzione del rischio di commissione dei reati 231/01, nel rispetto del principio di autonomia, è previsto un coordinamento tra Organismi di Vigilanza delle singole società del Gruppo attraverso un'attività di informazione infragruppo. In particolare, l'OdV della Società trasmette all'OdV della Capogruppo eventuali criticità riscontrate durante le attività di verifica di competenza. Allo stesso modo, l'OdV di Capogruppo comunica all'OdV della Società potenziali elementi di criticità nel caso in cui sia richiesta una valutazione anche dei processi e dei controlli della controllata.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni "risk-based", l'Organismo di Vigilanza, comunque, qualora lo ritenga opportuno, ha facoltà di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle proprie funzioni.

4.2 Disciplina Whistleblowing e Segnalazioni Interne

La Società, conformemente alla normativa esterna di riferimento e, proporzionalmente al contesto operativo e alle dimensioni aziendali della stessa, ha istituito apposito canale di segnalazione interna per consentire, a chiunque venga a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo con la Società⁴, di segnalare i comportamenti, le azioni od omissioni, da parte di un soggetto appartenente all'organizzazione aziendale, che violino le disposizioni contenute nel Modello ex D.Lgs. n. 231/01.

In tale contesto, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente al gestore del canale di segnalazione⁵ in forma scritta o in forma orale anche in modalità anonima, attraverso il canale di segnalazione predisposto dalla Società, le informazioni, di qualsivoglia natura, relative a situazioni che,

⁴ Il D.Lgs. n. 24 del 2023 ha ampliato il perimetro dei soggetti che possono presentare la segnalazione sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ricomprendendo:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;
- l'Amministratore Delegato della Società;
- il Sindaco e l'Organismo di Vigilanza 231 della Società;
- i lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) della Società;
- i soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari durevoli con la Società (e.g. fornitori, subfornitori o collaboratori a progetto, consulenti stabilmente inseriti in azienda sulla base di rapporti *time material*, etc.);
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- i quotisti e le persone con funzioni di rappresentanza.

⁵ La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il soggetto gestore del canale di segnalazione.

anche solo potenzialmente, potrebbero favorire attività illegali o scorrette e che, direttamente o indirettamente, procurano e/o potrebbero procurare vantaggio alla Società o sono, comunque commesse nel suo interesse e, da ultimo, determinano o potrebbero determinare una violazione del Modello e la conseguente responsabilità amministrativa della Società.

A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni interne afferenti violazioni che hanno ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 o che determinano una violazione del Modello, affinché, nell'esercizio della propria attività di vigilanza, possa procedere con la relativa trattazione, è l'Organismo di Vigilanza, il quale è autorizzato al trattamento dei dati personali, nonché destinatario di una specifica formazione in materia di *privacy*.

Si evidenzia che conformemente alla disciplina esterna di riferimento in materia di sistemi di segnalazione degli illeciti, il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

La segnalazione può contenere sia informazioni sulle violazioni commesse comprese quelle relative a fondati sospetti, che informazioni sulle violazioni non ancora commesse; il *whistleblower*, sulla base di elementi concreti, può effettuare la segnalazione in forma scritta, in forma orale, o mediante incontro diretto con l'OdV in qualità di Gestore delle Segnalazioni Interne su richiesta della persona segnalante.

Le fasi di invio, ricezione e istruttoria della segnalazione interna in forma scritta e orale anche mediante la forma anonima (qualora il segnalante non desideri rilevare la propria identità) sono gestite attraverso la piattaforma Whistleblower Software, accessibile attraverso l'apposito link digitalizzato presente sul sito internet di Moneytec e nell'apposita area ad accesso riservato ai dipendenti della società, in grado di soddisfare i requisiti di riservatezza di cui all'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n. 24/2023.

Il segnalante, una volta eseguito l'accesso all'interno della piattaforma informatica, dovrà indicare la categoria: "*condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231*".

A seguire, il segnalante, dovrà descrivere la segnalazione, indicando almeno i seguenti elementi:

- il luogo e la data di svolgimento dei fatti, ove possibile;
- ogni informazione o prova (il segnalante ha la possibilità di allegare documenti inerenti l'evento segnalato) che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato comprese la descrizione del fatto e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'insussistenza di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione e la propria buona fede;
- qualsiasi altra informazione ritenuta rilevante ai fini della segnalazione.

Una volta inviata la segnalazione, la persona segnalante riceve un codice di accesso univoco, con il quale può riaccedere alla segnalazione inviata, comunicare ulteriormente con l'OdV in qualità di Gestore della segnalazione, visualizzare lo stato della segnalazione stessa.

Nello specifico, qualora il soggetto segnalante voglia rettificare una segnalazione precedentemente inviata, può farlo in qualsiasi momento, utilizzando lo stesso canale precedentemente scelto per l'invio della segnalazione.

Inoltre, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le modalità di utilizzo della piattaforma Whistleblowing Software sono rese disponibili ai potenziali segnalanti.

Nel caso in cui la segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, all'OdV in qualità di Gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Con riguardo alle segnalazioni effettuate in forma anonima, la Società considera le stesse alla stregua delle segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

Il soggetto segnalante è preservato da eventuali ritorsioni⁶ interne o atti discriminatori, anche solo tentati o minacciati, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate da parte del soggetto segnalante esclusivamente ad ANAC⁷, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Al riguardo il D.Lgs. n. 24/2023 prevede un'inversione dell'onere probatorio⁸ qualora il soggetto segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, come conseguenza della stessa, una ritorsione. In tal caso, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Difatti, tale soggetto è tenuto a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Il regime di protezione contro le ritorsioni previsto da D.Lgs. n. 24/2023 si applica qualora:

- il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione effettuata e misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Inoltre, si evidenzia che la recente normativa in materia ha previsto l'applicazione delle misure di protezione anche:

- ai facilitatori, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

⁶ Per atto ritorsivo si intende, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il D.Lgs. 24/2023 riporta un elenco di fattispecie che possono costituire ritorsioni.

⁷ Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime l'OdV registra e conserva la relativa documentazione, al fine di rintracciare le stesse nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima. In ogni caso, il segnalante anonimo - successivamente identificato - che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che la normativa di riferimento garantisce a fronte di misure ritorsive. Se la persona segnalante viene successivamente identificata e viene, altresì, accertato che la stessa abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste per le ritorsioni.

⁸ Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova. Sono esclusi da tale beneficio i soggetti quali facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo. Su tali soggetti incombe dunque l'onere probatorio.

- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone che effettuano una segnalazione interna, si applica anche qualora la segnalazione:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

In caso di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni assunti in violazione del divieto di ritorsione, nonché di qualsiasi misura discriminatoria adottata nei confronti del segnalante è inoltre prevista la nullità dei predetti atti e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria⁹. In caso di licenziamento è prevista la nullità dello stesso e la persona segnalante ha il diritto di essere reintegrata nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'Organismo di Vigilanza riceve, esamina e verifica preliminarmente, entro sette giorni dalla ricezione, le segnalazioni ricevute tramite la piattaforma Whistleblowing Software, al fine di valutare la sussistenza dei relativi presupposti giuridici e di fatto per l'avvio di ulteriori approfondimenti.

Qualora, invece, lo stesso ritenga che non sussistano i presupposti per avviare gli approfondimenti del caso¹⁰, provvede ad informare tempestivamente sempre tramite la piattaforma informatica, il soggetto segnalante sull'esito della propria valutazione.

L'OdV nella fase di analisi della segnalazione procede con le verifiche, richiedendo, ove ritenuto necessario, il supporto di altre strutture competenti per l'espletamento delle stesse. Inoltre, effettua, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione dell'autore della segnalazione, e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nonché formalizza, entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione, gli esiti degli accertamenti svolti. L'esame delle segnalazioni ricevute deve essere concluso nel più breve tempo possibile al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

L'Organismo di Vigilanza, riporta, all'interno della piattaforma informatica (i) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi (interni e/o esterni alla Società) coinvolti nell'espletamento delle stesse e (ii) la valutazione di sintesi, con specifica indicazione della fattispecie accertata/non accertata e delle relative motivazioni.

Qualora all'esito della fase di analisi della segnalazione la stessa risulti infondata, l'Organismo di Vigilanza provvede all'archiviazione, all'interno della piattaforma, della propria valutazione, corredata dagli esiti delle

⁹ Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000 al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

¹⁰ Nello specifico, la segnalazione è considerata inammissibile e viene quindi archiviata dall'Organismo di Vigilanza per i seguenti motivi:

- a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illeciti tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

verifiche svolte. In tal caso, lo stesso provvede entro l'ordinario termine dei tre mesi dalla ricezione della segnalazione ad informare il segnalante, tramite la piattaforma Whistleblower Software della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

Nel caso in cui all'esito della fase di analisi della segnalazione, la stessa segnalazione risulti fondata e la violazione sia accertata, l'Odv comunica direttamente entro tre giorni dalla conclusione dell'analisi, e senza indugio, l'esito della propria valutazione ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

La normativa di riferimento prevede che il soggetto segnalante sia informato sugli sviluppi del procedimento. In particolare, sono previste le seguenti modalità di comunicazione verso la persona segnalante:

- *a monte* dell'indagine, entro sette giorni dalla data di ricezione, è rilasciato un avviso per informare dell'avvenuta ricezione della segnalazione;
- *a valle* dell'analisi effettuata, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, per informare il termine e gli esiti dell'indagine svolta e fornire riscontro alla segnalazione;
- qualora l'Organismo di Vigilanza ritenga non sussistano i presupposti per avviare gli approfondimenti del caso, tempestivamente, comunica alla persona segnalante l'esito della propria valutazione.

Per quanto concerne il segnalato, invece, la comunicazione circa l'avvio dell'accertamento avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti.

Le verifiche sono effettuate nel rispetto della normativa interna in tema di protezione dei dati personali. Le attività svolte sono tracciate e documentate e la relativa documentazione è strettamente confidenziale. La documentazione predisposta nel corso delle analisi, in linea con le disposizioni normative vigenti, ha il massimo livello di riservatezza ed è archiviata e conservata all'interno della piattaforma dall'OdV per il tempo necessario al trattamento delle segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato nonché, ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Qualora, nel corso degli approfondimenti, la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, l'Amministratore Delegato di Moneytec, può applicare opportuni provvedimenti disciplinari sino anche alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità¹¹, la tutela prevista in caso di ritorsioni

¹¹ Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023 al soggetto segnalante sono riconosciute delle limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (quali rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio art. 326 c.p., rivelazione del segreto professionale art. 622 c.p., rivelazione dei segreti scientifici e industriali art. 623 c.p., violazione del dovere di fedeltà e di lealtà art. 2105 c.c., violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta). Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa. Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero quando è altresì accertata la responsabilità civile del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di dette responsabilità, alla persona segnalante e denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare. Inoltre, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole alla persona segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultima potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della responsabilità civile del segnalante per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tutele in ambito *whistleblowing* in favore del segnalante o denunciante, in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì, nei casi in cui gli sia nota, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone. In ogni caso, il segnalante non potrà essere destinatario di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori di qualsivoglia genere per la segnalazione effettuata, ancorché la segnalazione stessa sia risultata del tutto priva di fondamento, fatto salvo il caso in cui si possa ravvisare nella infondata segnalazione medesima un tentativo doloso di danneggiare la Società e/o il suo Personale.

La Società in qualità di Titolare del trattamento garantisce alla persona segnalante il diritto alla protezione dei dati personali, acquisendo e gestendo le segnalazioni in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003 e succ. mod.)¹².

Le medesime modalità di tutela previste a garanzia della *privacy* del segnalante, vengono adottate anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (ad es. richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

Ogni conseguente decisione deve essere motivata, opportunamente documentata o conservata. Gli eventuali provvedimenti conseguenti devono essere applicati in conformità con quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

È compito dell'Organismo di Vigilanza riportare al Consiglio di Amministrazione della Società ogni segnalazione/infrazione al presente Modello, proponendo altresì eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, indipendentemente dall'eventuale procedimento della magistratura.

In ogni momento, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire altresì, ulteriori modalità con cui le informazioni e le notizie di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi e attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, devono essergli fatte pervenire predisponendo, laddove necessario, anche appositi canali informativi.

Come precedentemente anticipato, i flussi informativi verso l'OdV sono, inoltre, esplicitati nell'ambito della normativa interna di riferimento, cui si rimanda.

La scriminante opera, non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.

¹² Cfr. Policy aziendali e Informative privacy in ambito *Data Protection*.

F. IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicare a fronte della violazione delle regole di condotta previste ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste ai fini dei presidi dei rischi di reato individuati nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo.

Chiunque può essere sanzionato dalla Società secondo quanto previsto dal Modello se compie atti od omissioni diretti a violare le regole comportamentali previste dal medesimo e dal Codice Etico di Gruppo, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Con specifico riguardo alla disciplina delle Segnalazioni, ad integrazione/specificazione di quanto nel precedente paragrafo 4.2, costituisce altresì illecito disciplinare: qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione applicata nei confronti di segnalanti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis d.lgs. 231/2001 in ragione della segnalazione medesima; la violazione delle misure a tutela del segnalante ex d.lgs. 24/2023; l'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave o, comunque, la violazione da parte del segnalante delle regole al riguardo stabilite nel D.Lgs. 24/2023 s.m.i.

Spetta all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e accertare, direttamente o tramite le funzioni deputate alle verifiche, eventuali violazioni di quanto previsto nel presente Modello e informarne il Consiglio di Amministrazione proponendo l'applicazione della relativa sanzione prevista dallo stesso.

L'Organismo di Vigilanza viene informato dall'Amministratore Delegato della Società dell'esito di qualsiasi altra rilevazione di criticità (eventi e comportamenti) verificatasi, dei provvedimenti disciplinari proposti e dell'esito degli stessi.

Per eventuali sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti di Moneytec, l'Amministratore Delegato provvederà in merito, tenuto conto della gravità del comportamento illecito realizzato dal dipendente, in aderenza alle disposizioni di cui alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale (C.C.N.L.) tempo per tempo vigente in materia e dal connesso codice disciplinare.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

L'informativa per tutti i dipendenti e gli altri destinatari del Modello Organizzativo, anche ai sensi e per gli effetti della Legge 20 maggio 1970 n. 300, art. 7, nonché per le altre forme di collaborazioni lavorative (ad esempio, stagisti, somministrati, etc.) per Moneytec verrà effettuata dalla struttura organizzativa "Selezione del Personale" interna alla Società.

2. Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni e tenuto conto di quanto disciplinato nel regolamento interno del personale, saranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Biasimo inflitto verbalmente:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
 - tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

- Biasimo inflitto per iscritto
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.
- Multa non superiore all'importo di 4(quattro) ore di lavoro;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- Licenziamento per giustificato motivo:
 - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.
- Licenziamento per giusta causa:
 - adozione di un comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni e tenuto conto di quanto disciplinato nel regolamento interno del personale, saranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Biasimo inflitto verbalmente, nei casi della relativa sezione di cui sopra;
- Biasimo inflitto per iscritto, nei casi della relativa sezione di cui sopra;
- Licenziamento ex art. 2118 c.c.:
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
 - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi

in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

- Licenziamento per giusta causa, nei casi della relativa sezione di cui sopra.

4. Misure nei confronti degli Organi Sociali

La violazione delle norme contenute nel presente Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione dovrà essere portata a conoscenza del Sindaco. In considerazione della sua gravità, la violazione verrà sanzionata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione o dell'Assemblea dei soci, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

Il provvedimento sarà assunto in assenza del componente o dei componenti interessati e potrà costituire, relativamente agli Amministratori, giusta causa affinché il Consiglio di Amministrazione possa proporre all'Assemblea dei Soci la revoca, con effetto immediato, del mandato. In questa ipotesi, la Società ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente subiti a causa della condotta illecita realizzata.

In caso di violazione delle norme contenute nel presente Modello da parte del Sindaco sarà applicato l'art. 2400 c.c. comma 2, sussistendone le condizioni.

5. Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue funzioni, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la risoluzione del contratto di mandato e la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

6. Sanzioni per soggetti esterni

Le disposizioni del Modello si applicano anche ai collaboratori esterni, ai consulenti ed in generale a coloro che forniscono alla Società beni e servizi ad uso della stessa.

Sarà cura della struttura che redige il contratto, con il supporto, qualora necessario, dei consulenti legali, individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti la prevenzione del rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I partner, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo. La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati

contemplati dal Decreto, potrà essere causa di risoluzione del rapporto in essere quale grave inadempimento (art. 1456 c.c.) e potrà comportare l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno.

G. IL PROCESSO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società garantisce la divulgazione del Modello Organizzativo adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure in esso previste per adempiere alle proprie mansioni prevenendo i rischi di cui alle Aree sensibili del Modello. A tal fine, per i dipendenti è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita dell'area ad accesso riservato ai soli dipendenti della Società, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01 e il Codice Etico di Gruppo.

L'informazione avviene in modo completo, accurato, accessibile, tempestivo e continuo, consentendo ai destinatari della stessa di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle.

Il Modello Organizzativo, oltre a essere portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Società, deve essere diffuso in modo tale da rendere noto al "mercato" e agli *stakeholders* la il Codice Etico di Gruppo e ai soli stakeholders, anche la presente Parte Generale.

La formazione del personale, che integra l'ampia diffusione prevista per il Codice Etico di Gruppo, ai fini dell'attuazione del Modello deve essere gestita in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e sfrutta le possibili sinergie con quanto posto in essere da e per la Capogruppo.

Il piano formativo viene periodicamente rinnovato ed è articolato su 2 livelli, in funzione dei destinatari:

- 1° livello: destinato ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Sindaco e dello stesso Organismo di Vigilanza¹³, Amministratore Delegato e Dirigenti;
- 2° livello: destinato a:
 - a) personale dipendente (compresi, all'occorrenza, anche i dirigenti), con specifica attenzione ai neo-assunti e a coloro che operano in aree nelle quali sono state individuate fattispecie di rischio di reato o per le quali saranno predisposte o aggiornate nuove procedure in funzione di modifiche operative, organizzative o normative ovvero di attività di verifica sugli specifici rischi;
 - b) personale non dipendente (somministrati, stagisti, distaccati di gruppo e non, consulenti, etc.) durante la permanenza nella Società.

¹³ Poiché l'OdV è stato individuato in un professionista esterno alla Società e iscritto all'albo professionale degli avvocati, si assume che la formazione continua sia onere dello stesso professionista. Analoghe considerazioni possono applicarsi anche al Sindaco Unico.

H. ALLEGATO

Allegato 1 – Whistleblowing Software – Guida alla pagina di segnalazione.