

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

## INDICE

<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>4</b>
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	4
1.1. Premessa .....	4
1.2. Normativa .....	4
1.3. Predisposizione del Modello .....	9
1.4. Reato di omicidio o lesioni colpose .....	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO DEL GRUPPO .....	13
2.1. Modello e Codice Etico .....	13
2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	13
2.3. Principi generali per l'adozione del Modello .....	13
2.4. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo.....	14
2.5. Modifiche e integrazioni del Modello .....	14
2.6. Applicazione del Modello da parte delle singole società.....	15
2.7. Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello .....	15
2.8. La prima adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo.....	15
3. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI PROCESSI DI SUPPORTO .....	16
3.1. Individuazione delle attività a rischio reato .....	17
3.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio .....	18
3.3. La struttura delle schede intervista.....	19
4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	24
4.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	25
4.5. Funzioni di coordinamento coi i responsabili ai sensi del D. Lgs. 231/01 delle altre società del Gruppo. ....	26
5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	26
5.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti .....	26
5.2. Consulenti e fornitori.....	27
6. SISTEMA DISCIPLINARE .....	27
6.1. Misure nei confronti di quadri e impiegati.....	27
6.2. Misure nei confronti dei dirigenti.....	29
6.4. Misure nei confronti dei sindaci .....	30
6.5. Misure nei confronti dei consulenti e dei collaboratori .....	30
7. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	30
<b>PARTE SPECIALE.....</b>	<b>32</b>
1. NORME EMANATE AI FINI DEL D. LGS. 231/01 .....	32
1.1. Fonti normative .....	32
1.2. Principi di comportamento .....	32
2. APPROCCIO METODOLOGICO .....	33
3. I POTENZIALI REATI.....	35
4. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	36
4.1. I principi generali di comportamento da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	37

---

4.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	40
5.	PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI .....	40
5.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati societari.....	41
5.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	42
6.	PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO.....	43
6.1.	Le informazioni privilegiate .....	43
6.2.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di abusi di mercato.....	44
7.	OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO.....	47
7.1.	I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito del rispetto delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute del lavoro. ....	48
7.2.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	48

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 1.1. Premessa

Gruppo MutuiOnline S.p.A. (di seguito anche “**Società**” o “**Capogruppo**”), società quotata nel segmento Star, del Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana, è la *holding* iscritta all'elenco di cui all'articolo 113 del Testo Unico Bancario, di un gruppo di società (di seguito anche “**Gruppo**”) attivo nel mercato italiano della distribuzione di prodotti di credito a privati e famiglie e nel mercato italiano dei servizi strumentali alla concessione di finanziamenti erogati da banche ed intermediari finanziari.

In particolare, il Gruppo è uno degli operatori leader nel mercato italiano della distribuzione di prodotti di credito tramite canali remoti e ricopre una posizione di primo piano nel mercato italiano dei servizi di *outsourcing* per processi di credito.

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

- Divisione Broking: opera nel mercato italiano della distribuzione del credito, svolgendo attività di mediazione creditizia. I prodotti di credito distribuiti sono prevalentemente mutui e prestiti personali, veicolati agli utenti finali principalmente tramite canali remoti e, secondariamente, tramite canale fisico territoriale. Gli istituti finanziari che si avvalgono dell'attività prestata dalla Divisione Broking sono primarie banche generaliste e specializzate ed alcuni dei principali istituti finanziari operanti nel mercato dei prodotti di Credito al Consumo;
- Divisione BPO (*Business Process Outsourcing*): opera nel mercato italiano dei servizi di *outsourcing* per processi di credito, svolgendo a favore degli istituti finanziari attività di gestione in *outsourcing* di processi complessi di tipo commerciale e istruttorio relativamente a pratiche di mutui e di prestiti contro "cessione del quinto dello stipendio o della pensione e/o delega di pagamento". Gli Istituti Finanziari che si avvalgono dell'attività prestata dalla Divisione BPO includono primari Istituti Finanziari nazionali ed esteri.

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

A tal fine, il Gruppo ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

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

#### 1.2. Normativa

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” ha

introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito<sup>1</sup>.

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

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

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

### 1.2.1. I reati

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli **artt. 24** (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e **25** (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del Decreto.

La legge 23 novembre 2001, n. 409<sup>2</sup>, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, ha introdotto, all'art. 4, un nuovo articolo al decreto n. 231 (l'**art. 25-bis**) relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo.

L'intervento più importante è però rappresentato dal D. Lgs. n. 61/2002 in tema di reati societari<sup>3</sup>, che ha aggiunto al decreto n. 231 l'**art. 25-ter**, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (ma non anche a vantaggio, come invece previsto dal decreto n. 231) della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio, nelle relazioni e

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

<sup>2</sup> Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

<sup>3</sup> Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto<sup>4</sup>, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Successivamente, la legge di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”<sup>5</sup>, ha inserito un nuovo **art. 25-quater** al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”.

La legge contenente “*Misure contro la tratta delle persone*”<sup>6</sup> ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il **25-quinquies**, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Successivi interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004<sup>7</sup> (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la **direttiva 2003/6/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge “*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*”, che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari<sup>8</sup>.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti “presupposto” della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. *insider trading*) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di aggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di aggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle

<sup>4</sup> L'art. 2623 c.c. che disciplinava il reato di falso in prospetto è stato abrogato e sostituito con l'art. 173-bis TUF. Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001 non è stato sostituito con il richiamo all'art. 173-bis TUF, ciò che dovrebbe comportare l'inapplicabilità del decreto 231 al reato di falso in prospetto.

<sup>5</sup> Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

<sup>6</sup> Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante “*Misure contro la tratta di persone*”. Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

<sup>7</sup> Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente “*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*”. Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n.76.

<sup>8</sup> Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante “*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'*insider trading* (o abuso di informazioni privilegiate).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Ulteriori modifiche legislative in materia di responsabilità degli enti sono state introdotte dalla legge n. 7/2006<sup>9</sup>, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione, dalla legge n. 38/2006<sup>10</sup>, contenente “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*” e, infine, dalla legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata transnazionale del 15 novembre 2000<sup>11</sup>.

La legge sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione, ha poi esteso l’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, ha modificato l’ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell’ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. “pedopornografia virtuale”).

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale, ha stabilito l’applicazione del Decreto ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia<sup>12</sup>.

Successivamente, la legge 3 agosto 2007, n. 123, con l’introduzione dell’art. **25-septies** nell’impianto normativo del D. Lgs. n. 231/01, ha ulteriormente esteso l’ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro<sup>13</sup>.

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)<sup>14</sup>. Ne consegue che l’ente sarà ora

<sup>9</sup> Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante “*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

<sup>10</sup> Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

<sup>11</sup> Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006, n. 85 – Suppl. Ord. n. 91.

<sup>12</sup> La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

<sup>13</sup> Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante “*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*”, pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

<sup>14</sup> Il D. Lgs. n. 231/2007, recante “*Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*”, è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente “nazionale”, sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l’ente medesimo.

Infine in data 27 febbraio 2008 il Senato ha ratificato e reso esecutiva la Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001<sup>15</sup>. L’art. 7 della L. 48/08 ha introdotto l’**art. 24-bis** al D. Lgs. 231/01, il quale estende la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche anche ai reati informatici.

### **1.2.2. I soggetti destinatari del Decreto**

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, co. 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva<sup>16</sup>.

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

### **1.2.3. La condizione esimente**

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

Di conseguenza una forma specifica di esonero della responsabilità si ottiene qualora la società dimostri che:

- (a) l’Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modello di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- (c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

<sup>15</sup> Legge del 18 marzo 2008, N. 48

<sup>16</sup> È utile a questo proposito segnalare una decisione della Corte di Cassazione, che ha affermato che la disciplina *de qua* si applica esclusivamente a soggetti collettivi ovvero soggetti a struttura organizzata e complessa, escludendo così espressamente le ditte individuali dall’ambito di applicazione (cfr. Cass. VI Pen. sent. n. 18941/2004).

- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

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

Pertanto di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

È opportuno precisare che, secondo quanto previsto dall'art 2.2.3 comma 3 lettera k), al fine di mantenere la qualifica di “Star” di Borsa Italiana, la società Gruppo MutuiOnline S.p.A. deve obbligatoriamente adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01”. La mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma, oltre ad esporre l'ente alla responsabilità per gli eventuali illeciti realizzati da amministratori e dipendenti, comporta la perdita della qualifica di “Star”.

Come già detto, l'applicazione delle sanzioni agli enti incide direttamente sugli interessi economici dei soci. Talché, in caso d'incidente di percorso, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il Modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di “esonero” dalla responsabilità.

### 1.3. Predisposizione del Modello

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

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

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

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

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

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

Si segnala che il presente Modello è stato redatto tenendo in considerazione la realtà concreta della società, la sua struttura organizzativa, nonché la specifica attività prestata.

#### 1.4. Reato di omicidio o lesioni colpose

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un “sistema” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adequata in funzione del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello “accettabile”, agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del **reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche**.

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

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

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

2. Struttura organizzativa.

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

Tale impostazione comporta in sostanza che:

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

### 3. Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello.

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

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

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

### 4. Comunicazione e coinvolgimento.

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

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

### 5. Gestione operativa.

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

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

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

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

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

#### 6. Sistema di monitoraggio della sicurezza

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

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

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

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

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

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

---

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

### 2.1. Modello e Codice Etico

Il Gruppo intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita delle società nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, il Gruppo si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che le società riconoscono come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottabile anche in via autonoma da parte del Gruppo. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico detta principi di comportamento idonei a prevenire qualunque comportamento illecito, e nello specifico anche quelli individuati dal Decreto, esso acquisisce particolare rilevanza e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

### 2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/01 e considerate a rischio per il Gruppo.

La Parte Generale ha la funzione di definire i principi di carattere generale, che il Gruppo pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

La Parte Speciale ha la funzione di:

- stabilire le fonti normative a cui si attengono i Destinatari;
- individuare i principi comportamentali da porre in essere;
- ripercorrere l'approccio metodologico utilizzato alla fine della predisposizione del Modello;
- individuare i reati potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive;
- definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.3. Principi generali per l'adozione del Modello

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

#### 1. Predisposizione e aggiornamento del Modello

E' rimesso alla Capogruppo la predisposizione e il varo del Modello organizzativo che poi è soggetto al recepimento anche da parte delle altre società del Gruppo in relazione alle attività a rischio da esse svolte con le modalità indicate ai successivi paragrafi. E' rimesso altresì alla Capogruppo di provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare anche dietro suggerimento degli organi dirigenti delle singole società del Gruppo.

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

E' rimessa alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine l'Organo dirigente della società può decidere se nominare un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri oppure assumersi l'incarico, demandando all'Organismo di Vigilanza della controllante il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

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

Nel caso in cui non venga nominato un proprio Organismo di Vigilanza, è affidato all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le società del Gruppo per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole società del Gruppo stesso.

In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come esplicitato nei paragrafi successivi.

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

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. con delibera del 20 marzo 2008.

Il Modello, nei limiti previsti nei prossimi paragrafi, è soggetto al recepimento anche da parte delle altre società del Gruppo che rientrano nel perimetro di consolidamento, in relazione alle attività a rischio da esse svolte.

In particolare è demandato ai Consigli di Amministrazione delle diverse società del Gruppo, sulla base anche di criteri, direttive o indicazioni che potranno essere emanati in tal senso da parte del Presidente di Gruppo MutuiOnline S.p.A., di provvedere mediante apposita delibera al recepimento del presente Modello organizzativo nonché della parte speciale, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Per l'essenzialità della struttura funzionale e gerarchica delle società controllate, la funzione di Organismo di Vigilanza delle medesime è assegnata dagli Organi Direttivi delle singole società.

In questo caso l'organo dirigente della controllata, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, si avvale delle risorse allocate presso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa.

Le attività operative di vigilanza presso le controllate sono quindi materialmente delegate dai rispettivi organi direttivi all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, che, nell'effettuazione di controlli presso le società del Gruppo, assume nella sostanza la veste di professionista esterno che svolge la sua attività nell'interesse della controllata stessa, riportando all'organo dirigente di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

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

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a) del decreto legislativo) le successive modifiche e

integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A..

E' peraltro riconosciuta al Presidente o al Comitato Esecutivo la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Il Modello medesimo può prevedere inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva del Presidente o del Comitato Esecutivo e in altre parti la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza, ad apportare integrazioni di carattere specifico. Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, sono immediatamente recepite dalle diverse società controllate, per effetto delle delibere iniziali adottate dai rispettivi Consigli di Amministrazione che già dovranno prevedere, all'atto del recepimento, che il Modello sarà direttamente soggetto alle modifiche e integrazioni operate dalla stessa Gruppo MutuiOnline S.p.A. in tal senso.

Gruppo MutuiOnline S.p.A. comunicherà tempestivamente alle società controllate ogni modifica apportata al Modello.

## **2.6. Applicazione del Modello da parte delle singole società**

E' attribuita alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree a rischio. A tal fine è riconosciuta ai rispettivi organi dirigenti che rivestono la funzione di Organismo di Vigilanza la possibilità di richiedere alla Capogruppo qualsiasi integrazione dovesse rendersi necessaria.

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

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole società del Gruppo riguardo l'attuazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree a rischio, qualora non venga nominato un Organismo di Vigilanza proprio dotato di autonomi poteri, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Gruppo MutuiOnline S.p.A. il compito di dare impulso e di coordinare anche mediante contatti sulla rete informatica, l'applicazione del Modello stesso nell'ambito delle società del Gruppo per assicurarne una corretta e omogenea attuazione.

In particolare sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di Gruppo MutuiOnline S.p.A., nel rispetto dell'autonomia delle diverse società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), i seguenti poteri nei confronti delle controllate:

- potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- potere di effettuare, singolarmente o congiuntamente all'Organo dirigente, particolari azioni di controllo sulle singole controllate del Gruppo nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le società del Gruppo, senza alcuna forma di intermediazione.

## **2.8. La prima adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo**

Il presente Modello Organizzativo è stato studiato e predisposto tenendo conto delle caratteristiche e della tipologia di business che caratterizzano sia la società Gruppo MutuiOnline S.p.A. che le società da essa controllate. Pertanto il Modello della controllante rappresenta un valido riferimento in considerazione anche del fatto che, in alcuni casi, le società del Gruppo non detengono l'operatività di alcuni processi e conducono i propri affari sulla base anche delle politiche e delle strategie decise dal vertice della Capogruppo.

Il presente Modello organizzativo è adottato dalle società del Gruppo che rientrano nel perimetro di consolidamento e, se del caso, rivisto in alcune parti e adattato alle differenti peculiarità organizzative, alla diversa rischiosità e alle strutture che risultano più snelle.

Al fine di evitare ingorghi procedurali, appesantimenti burocratici e una moltiplicazione dei costi connessi ai controlli da effettuare, si potranno stabilire per le società partecipate, nel rispetto dei diritti degli altri azionisti e della legislazione del luogo in cui ha sede la singola società partecipata, criteri specifici per l'adozione del Modello organizzativo, relativi:

- alla nomina di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* o in alternativa alla puntuale identificazione dell'Organo dirigente, secondo limiti dimensionali;
- alla significatività del possesso;
- alla mappatura delle attività a rischio;
- alle aree geografiche in cui ha sede operativa o legale la società partecipata;
- insieme alle modalità attraverso le quali garantire il controllo.

Tali criteri dovranno trovare elencazione nella procedura di diffusione del Modello organizzativo o regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Gli organi dirigenti delle controllate provvedono all'approvazione del proprio Modello organizzativo.

L'attività di vigilanza sull'applicazione delle procedure previste nel Modello, può essere attribuita all'Organismo di Vigilanza di Gruppo MutuiOnline S.p.A., sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa; in tal caso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo rivestirà il ruolo di consulente esterno.

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

L'art. 6.2 lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

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

L'iter metodologico seguito dalla società Gruppo MutuiOnline S.p.A. per l'individuazione delle attività sensibili e dei processi di supporto alla realizzazione di alcune tipologie di reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

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

### 3.1. Individuazione delle attività a rischio reato

Al fine di individuare specificatamente e in concreto le aree di attività "a rischio" si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla società che offre una elencazione e descrizione delle procedure aziendali riferite ai processi rilevanti.

Successivamente sono state svolte alcune interviste preliminari al top management, per identificare nel dettaglio, oltre alle principali aree di attività "a rischio" e i processi di supporto, i referenti direttamente coinvolti.

Le seguenti aree di attività del Gruppo presentano in astratto il rischio di commissione reati previsti dal Decreto e sono quindi state oggetto di specifiche ed approfondite analisi:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- adempimenti societari;
- informazioni privilegiate;
- sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per l'attuale tipologia di business che caratterizza tutte le società del Gruppo e sulla base di una valutazione dell'effettiva commissione di tutti i reati previsti ad oggi dal Decreto, Gruppo MutuiOnline S.p.A. ha ritenuto meritevoli di indagine solo le aree di cui sopra.

#### 3.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

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

- Gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi;
- Gestione dei rapporti con le *authorities*;
- Richiesta, percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti pubblici agevolati;

Unitamente all'individuazione delle aree di attività potenzialmente "a rischio" o "sensibili" riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati

allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

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

- Rimborsi spese e spese di rappresentanza
- Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
- Flussi monetari e finanziari;
- Selezione, assunzione, amministrazione del personale e gestione dei benefits del personale;
- Gestione della consulenza;
- Gestione degli approvvigionamenti;
- Gestione delle provvigioni alla rete di vendita/agenti.

### ***3.1.2. Adempimenti societari***

Le aree di attività potenzialmente “sensibili” che fanno riferimento ad adempimenti societari riguardano la gestione della contabilità generale e predisposizione dei progetti di bilancio civilistico, di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell’effettuazione di operazioni straordinarie, ed altri adempimenti in materia societaria.

### ***3.1.3. Informazioni privilegiate***

Le aree di attività “a rischio” o “sensibili” con riferimento al potenziale reato di abuso di mercato riguardano la gestione delle informazioni privilegiate e "price sensitive".

### ***3.1.4. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro***

L’introduzione della legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 25-septies), nell’impianto normativo del D. Lgs. 231/01 ha portato da una analisi accurata relativa alla gestione degli adempimenti prescritti dalla Legge n. 626/1994 in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.

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

Per ognuna delle aree di attività “sensibili” individuate, e per la parte relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, per ogni processo strumentale, è stata predisposta una scheda intervista, che contiene la descrizione delle attività operative svolte e dei controlli esistenti nell’ambito delle medesime attività.

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

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

Tali possibili miglioramenti, che possono riguardare direttamente le aree a rischio reato oppure i processi strumentali alla commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, sono riepilogati in due matrici aventi come finalità la valutazione degli stessi. I criteri utilizzati per la valutazione tengono conto della tipologia di business che caratterizza le società del Gruppo e sono basati sulle rilevanze emerse in sede di intervista e dall'analisi della documentazione esistente, avendo come esplicito riferimento quanto previsto nel Decreto Legislativo. Dalla valutazione dei possibili miglioramenti deriva la priorità di intervento finalizzata all'adeguamento al D. Lgs. 231/01.

### 3.3. La struttura delle schede intervista

Nella compilazione delle schede intervista, suddivise per rischio reato e processi strumentali, è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

#### 1. Parte introduttiva

- Codifica: consente una individuazione univoca e un costante allineamento tra i diversi strumenti utilizzati;
- Area di attività a rischio: definizione dell'area a rischio reato;
- Società: nominativo della società oggetto di analisi;
- Referente: nominativo del referente;
- Funzione: ruolo ricoperto dal referente nella società oggetto di analisi;
- Enti pubblici coinvolti: elenco eventuali Enti pubblici coinvolti nello svolgimento delle proprie attività.

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

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

#### 3. Aspetti operativi

- Descrizione dell'attività svolta: presentazione dell'attività operativa eseguita dal referente con esplicito riferimento, ove possibile, alle procedure, policy, linee guida aziendali e alle attività di controllo svolte.
- Protocolli specifici: con riferimento ai processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:
  - Regole comportamentali: I principi di comportamento di carattere generale, riepilogati nel Codice Etico parte integrante del Modello, si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la PA, (ad es. dipendenti, terze parti contraenti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse del Gruppo, ecc.), ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari e rispetto alla gestione di informazioni privilegiate (in primis, i componenti degli Organi societari della Società).

- Procedure interne: Esistenza di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi/archiviazione: Esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.
- Controlli compensativi/ di monitoraggio: Esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolgano, con ruoli diversi, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, l'Alta Direzione, e, più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentino un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalle società del Gruppo. I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; (ii) attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iii) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

#### 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Affinché la Società e il Gruppo possano usufruire dell'esonero dalla responsabilità, il D. Lgs. 231/01 (art. 6) prevede che l'Organo dirigente abbia, tra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il compimento di "reati rilevanti" (il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. con delibera del 20 marzo 2008);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo di Vigilanza o OdV). Il Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. ha affidato l'incarico all'OdV in data 20 marzo 2008

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organismo a ciò deputato.

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

L'OdV deve essere nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Nella dichiarazione formale di incarico devono essere obbligatoriamente indicati:

- il soggetto/i chiamato/i ad assumere il ruolo di OdV e le relative responsabilità;
- la durata in carica, se è previsto un termine, e in ogni caso le modalità di revoca;
- i principali compiti cui l'OdV è chiamato nell'ambito dell'espletamento delle attività di controllo sull'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo (l'indicazione dei compiti ha carattere generale, essendo rimessa all'OdV stesso la formulazione di un regolamento interno delle proprie attività – calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi, etc.);
- i poteri di cui l'OdV deve necessariamente essere dotato per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- le tempistiche e gli organi destinatari dell'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione;

La Società ha ritenuto opportuno proporre l'affidamento dell'incarico ad un organismo composto da uno o tre membri effettivi, di cui la maggioranza esterni. Il ruolo di presidente dell'OdV deve comunque essere affidato ad un membro esterno.

I componenti dell'OdV devono avere e mantenere le qualità richieste, di professionalità, competenza, esperienza specifica e non devono trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto le funzioni da svolgere. In merito ai requisiti di professionalità e competenza i membri devono essere scelti tra (i) Dottori Commercialisti, che svolgano la professione da almeno dieci anni; (ii) ovvero avvocati che svolgano la propria professione presso primari studi legali da almeno cinque anni; (iii) ovvero professionisti che abbiano precedentemente ricoperto funzioni di *internal auditor* per almeno tre anni o abbiano lavorato presso primarie società di revisione per almeno tre anni; (iv) ovvero ricoprano od abbiano ricoperto analoga funzione di membro dell'OdV presso altre società o gruppi di imprese.

L'OdV potrà avvalersi della funzione di *Internal Auditing* per lo svolgimento della propria attività di vigilanza. Spetta all'Organismo di Vigilanza nell'ambito del proprio regolamento, stabilire le modalità ed i tempi dell'attività di vigilanza che deve essere svolta dall'*Internal Audit* ed, inoltre, tempi e modi attraverso le quali l'*Internal Audit* deve riferire all'organismo stesso.

Nelle società controllate, stante la scarsa complessità della struttura organizzativa di Gruppo e la sostanziale unitarietà dei processi decisionali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza saranno svolte dai rispettivi organi direttivi, avvalendosi, per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza, del supporto dell'OdV della Capogruppo sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa.

In conformità ai principi di cui al D. Lgs. 231/01 è consentita all'OdV la possibilità di affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

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

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 costituisce, in sostanza, un'estrinsecazione, con un oggetto ben circostanziato (identificabile con la prevenzione di comportamenti criminosi riguardanti alcune specifiche fattispecie di reato), del più ampio Sistema di Controllo Interno.

Le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere, per la Gruppo MutuiOnline S.p.A. e per le altre società del Gruppo, in virtù dell'apposito contratto che deve essere stipulato con gli organi di vigilanza delle società controllate, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, possono così schematizzarsi:

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

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

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

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

E' opportuno precisare sin da ora che il consiglio di amministrazione, pur con l'istituzione dell'OdV ex D. Lgs. 231/01, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile<sup>17</sup>, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

Inoltre, il Collegio sindacale, per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla Legge, sarà uno degli interlocutori "istituzionali" dell'OdV. I sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del Modello.

---

<sup>17</sup> Cfr. il nuovo art. 2392 cod. civ. "(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

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

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

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

I principali requisiti che l'OdV deve possedere sono:

1. Autonomia ed indipendenza<sup>18</sup>

La posizione dell'OdV nell'ambito della società e del Gruppo deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della società. Tali requisiti sono assicurati dall'inserimento dell'OdV come unità di staff in posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" diretto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

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

2. Professionalità

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

3. Continuità di azione

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

I membri dell'OdV della società Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo, oltre alle competenze professionali descritte, sono in possesso di requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con i membri del CdA; tali requisiti garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito.

4. Altri requisiti

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

Inoltre, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/01.

---

<sup>18</sup> Si ritiene opportuno richiamare quanto recita effettivamente il D. Lgs. 231/01 in ordine alla citata esigenza di autonomia o indipendenza (quest'ultimo termine in particolare sta ad indicare l'indipendenza di giudizio dell'Organismo rispetto ai soggetti controllati): "art.6, comma 1, lett. b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controlli".

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

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

Infine, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

#### 4.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

All'OdV dovranno pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta dalla parte speciale trattata nei capitoli successivi e alle indicazioni che si renderanno necessarie durante l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del Gruppo o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso.

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni del Modello dovranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica: [odv@gruppomol.it](mailto:odv@gruppomol.it).

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

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

In ambito aziendale, tutte le strutture operative e manageriali del Gruppo devono comunicare all'OdV:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'OdV e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali del Gruppo attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni circa:

- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, su persone, società, terzi che intrattengono rapporti con le società del Gruppo per i "reati rilevanti" di cui al D. Lgs. 231/01;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i "reati rilevanti" di cui al D. Lgs. 231/01;
- eventuali relazioni predisposte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali possano emergere fatti, comportamenti, eventi od omissioni con profili di criticità e responsabilità rispetto ai "reati rilevanti" ex D. Lgs. 231/01;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tali segnalazioni, formulate per iscritto e in forma non anonima potranno pervenire sia da parte di esponenti aziendali sia da parte di terzi e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello e delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difformi dai principi etici del Gruppo, anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività. Le segnalazioni pervenute saranno valutate dall'OdV a sua ragionevole discrezione e responsabilità.

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

L'OdV riporterà al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello organizzativo emerse con riferimento alle segnalazioni suddette.

#### **4.5. Funzioni di coordinamento con i responsabili ai sensi del D. Lgs. 231/01 delle altre società del Gruppo.**

E' assegnato all'OdV di Gruppo MutuiOnline S.p.A. il compito di coordinare, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività dell'organo dirigente in qualità di responsabile ai sensi del decreto legislativo 231/01 delle altre società del Gruppo ai fini della realizzazione di un coerente sistema dei controlli nell'ambito del Gruppo stesso.

In tal caso, è data facoltà all' OdV di Gruppo MutuiOnline S.p.A. di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche sulle attività a rischio delle diverse società del Gruppo.

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

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

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

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

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

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello, procedura per le informazioni riservate, lettera *insider dealing*), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

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

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/01 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. In particolare, il Gruppo prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali *e-mail* di aggiornamento, note informative interne.

## 5.2. Consulenti e fornitori

Su proposta dell'OdV di Gruppo MutuiOnline S.p.A. potranno essere istituiti nell'ambito del Gruppo ulteriori sistemi di valutazione per la selezione di consulenti e fornitori.

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

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

Nei confronti di terze parti contraenti (es.: consulenti, fornitori, ecc.) che operano con la pubblica amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati societari e reati di *market abuse* per conto o nell'interesse del Gruppo, i relativi contratti devono:

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

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Il Modello di organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Gruppo MutuiOnline S.p.A., prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

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

### 6.1. Misure nei confronti di quadri e impiegati

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

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

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

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

1. Richiamo verbale

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

2. Richiamo per iscritto

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale

comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra il Gruppo e il dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese commerciali, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

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

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

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

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

Nei confronti degli amministratori possono essere adottate le misure disciplinari previste nel paragrafo 6.2, con le modalità ivi descritte. In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

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

Nei confronti degli amministratori possono essere adottate le misure disciplinari previste nel paragrafo 6.2, con le modalità ivi descritte. In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al Modello adottato da Gruppo MutuiOnline S.p.A. agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate.

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

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

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

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

Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dal OdV e dagli altri soggetti interessati degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## **PARTE SPECIALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

Tutti i Destinatari si astengono dal:

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

## 2. APPROCCIO METODOLOGICO

Il processo che ha consentito di pervenire ad una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01 e dei relativi presidi di controllo, al fine della valutazione del rischio potenziale di compimento di “reati rilevanti”, della corretta progettazione delle misure preventive e della valutazione del rischio residuo, che deve presentare un livello accettabile, è descritta nei capitoli che seguono.

Tale metodologia è stata applicata per la valutazione dei rischi relativamente alle aree di attività a rischio reato che fanno capo alla società Gruppo MutuiOnline S.p.A., individuate secondo l'organigramma aziendale.

In fase di estensione dell'analisi di risk management alle altre società del Gruppo è stato deciso di adottare la stessa metodologia di valutazione della rischiosità, in relazione sia all'omogeneità del business che alla loro operatività e alle loro peculiarità organizzative.

Tale metodologia costituirà inoltre base di riferimento per tutti i successivi aggiornamenti degli schemi di analisi della rischiosità a seguito di cambiamenti organizzativi e/o di variazioni nell'operatività aziendale.

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

Il lavoro è iniziato con l'analisi della struttura organizzativa della Società acquisendo la seguente documentazione:

- Statuto;
- Poteri e procure;
- Disposizioni organizzative e organigramma;
- Comunicazioni interne;
- Manuale e procedure del Sistema Qualità.

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

Le attività sono state rilevate con la somministrazione di un questionario informativo rivolto alla Direzione delle società del Gruppo, sulla base di una preselezione. I questionari preliminari sono messi agli atti della società in data 20 marzo 2008 e sono a disposizione per qualsiasi verifica si ritenesse opportuna.

Le interviste hanno permesso di:

- spiegare ai responsabili la ratio del D. Lgs. 231/01 e le linee guida seguite nell'elaborazione degli schemi di analisi;

- valutare la correttezza delle ipotesi formulate in prima battuta e basate sulle evidenze documentali;
- di pervenire a schemi semplificati con l'individuazione delle aree a rischio di reato e dei corrispondenti referenti.

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

La seconda fase di analisi è stata sviluppata attraverso l'esecuzione di interviste svolte con i referenti individuati per ciascuna area di attività a rischio e/o ambito del rischio. Tali interviste sono formalizzate all'interno di “Schede Intervista” suddivise in:

- Schede Intervista “Rischio Reato”;
- Schede Intervista “Processi Strumentali”.

Le interviste hanno permesso di:

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

Gli output che ne sono seguiti sono:

- una matrice “reati-controlli” in cui sono elencati, distinti per protocolli specifici, le eventuali opportunità di miglioramento;
- una matrice per la valutazione dei rischi reato che costituisce la base di lavoro per l'implementazione dei presidi procedurali;
- una matrice per la valutazione dei processi strumentali alla commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

---

Le schede interviste e le matrici riepilogative sono messe agli atti della società in data 20 marzo e sono a disposizione per qualsiasi verifica si ritenesse opportuna.

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

### **3. I POTENZIALI REATI**

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

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).

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

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

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

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno delle società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 comma 1 e 2 c.c.);

- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1 e 2 c.c.).

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

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 180 D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Aggiotaggio su strumenti finanziari (art. 181 D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).

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

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

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

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

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

1. Gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi ed in occasione di verifiche e ispezioni sul rispetto della normativa medesima il cui ambito di rischio è:
  - la gestione amministrativa (es: adempimenti fiscali, rapporti con uffici tributari, rapporti con CCIAA, ufficio del Registro, Guardia di Finanza, ecc) e relative verifiche ispettive;

- la gestione del personale (es: rapporti con gli enti previdenziali ed assistenziali, INPS, INAIL, gestione convenzione enti pubblici (es: disabili), ecc) e relative verifiche ispettive;
- la gestione dei rapporti con funzionari pubblici (A.S.L., VVFF, Ispettorato del Lavoro, medico competente, etc.) per gli adempimenti prescritti dalla Legge n. 626/1994, anche in occasione di ispezioni/ verifiche;

2. Gestione dei rapporti con le *authorities* il cui ambito di rischio è:

- la gestione degli adempimenti e dei rapporti con il Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi della L. 196/03;
- la gestione dei rapporti con CONSOB nello svolgimento di incarichi resi in favore di società clienti quotate.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti sopra descritti sono previsti specifici processi strumentali alla commissione dei reati stessi aventi ad oggetto:

- gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza;
- gestione degli omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- selezione, assunzione e amministrazione del personale e gestione dei benefits;
- gestione della consulenza;
- selezione dei fornitori e gestione degli approvvigionamenti
- gestione delle provvigioni alla rete di vendita/agenti

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

I presidi procedurali necessitano la maggiore trasparenza possibile dei processi decisionali che riguardano i rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01. È altresì proibito porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interessi nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

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

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;

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

È inoltre fatto obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio

responsabile (in caso di dipendente) o al referente interno (in caso di soggetti terzi) ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

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

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

La documentazione relativa al sistema di deleghe vigente nel Gruppo, le schede interviste, la matrice "reati-controlli" unitamente alla valutazione dei gap rilevati sono messe agli atti della società in data 20 marzo 2008 e sono a disposizione per qualsiasi verifica si ritenesse opportuna.

## 4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Qualora, nell'espletamento dei compiti di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza riscontri violazioni delle regole e dei principi contenuti nella presente parte speciale del Modello da parte di dirigenti e/o dipendenti ne deve dare immediata informazione. Qualora le violazioni fossero imputabili agli Amministratori Delegati riferirà al Consiglio di Amministrazione, al Comitato di Controllo Interno e al Collegio Sindacale.

## 5. PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI

In relazione ai reati e alle condotte criminose esplicitate nel capitolo 3, l'area di attività a rischio che presenta profili di maggiore criticità risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, la seguente:

1. Gestione della contabilità generale e predisposizione dei progetti di bilancio civilistico, di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie, ed altri adempimenti in materia societaria il cui ambito di rischio è:
  - la gestione della contabilità generale e rilevazione, raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della bozza di bilancio e delle situazioni patrimoniali da sottoporre alla delibera del Consiglio di Amministrazione;
  - Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
  - Custodia delle scritture contabili e dei Libri Sociali e predisposizione relazioni, comunicazioni sociali e di mercato;
  - Predisposizione delle situazioni economiche e patrimoniali relative alla gestione dei conferimenti, destinazione dell'utile, operazioni sul capitale e operazioni straordinarie;

- Attività strumentali propedeutiche a convocazioni/delibere assembleari e gestione dei rapporti con tale organo sociale;
- Rapporti con il Collegio Sindacale, revisori e soci relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa/contabile e sul bilancio di esercizio;
- Relazioni infragruppo o con parti correlate.

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

I principi generali di comportamento prevedono che i Destinatari del Modello:

- si astengono dal porre in essere o in qualsiasi modo contribuire alla realizzazione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/01 ovvero alla violazione dei principi e delle procedure aziendali descritte nel documento illustrativo del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- assumono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla
- formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo;
- assumono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari ed agli emittenti, necessarie per consentire agli investitori di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e sull'evoluzione della sua attività, nonché sui prodotti finanziari e relativi diritti;
- osservano rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agiscono sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori, dei soci e dei terzi in genere;
- assicurano il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà degli organi sociali;
- osservano le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando comportamenti che ne possano provocare una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- si astengono dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari;

- effettuano con tempestività correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frappoendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assumono un comportamento corretto e veritiero con gli organi di stampa, di informazione e con gli analisti finanziari.

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

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

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

## 5.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

- emanare o proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio, come individuate nella presente Parte Speciale. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- con riferimento al bilancio, alle relazioni ed alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in ragione della circostanza che il bilancio di esercizio ed il bilancio consolidato è sottoposto a verifica di una società di revisione, l'OdV provvede all'espletamento dei seguenti compiti:
  - verifica dell'efficacia e del rispetto delle procedure di redazione dei documenti contabili e finanziari per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
  - verifica del rispetto della tempistica nella redazione dei documenti;
  - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
  - vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire alla società di revisione una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali.
- con riferimento alle altre attività a rischio:

- verifica dell'osservanza delle norme di legge in merito alle operazioni societarie
- verifica dell'osservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale;
- valutare periodicamente l'efficacia delle procedure volte a prevenire la commissione dei reati;
- esaminare le eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

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

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

In relazione ai reati e alle condotte criminose esplicitate nel capitolo 3, l'area di attività a rischio che presenta profili di maggiore criticità risulta essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, la seguente:

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

### **6.1. Le informazioni privilegiate**

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

Secondo l'art. 181 TUF, per "informazione privilegiata" si intende una informazione:

- di carattere preciso, nel senso che deve riferirsi ad un complesso di circostanze esistenti o che si possa ragionevolmente prevedere che verrà ad esistenza o ad un evento verificatosi o che si possa ragionevolmente prevedere che si verificherà, e sufficientemente specificata in modo da consentire di trarre conclusioni sul possibile effetto del complesso di circostanze o dell'evento di cui sopra sui prezzi degli strumenti finanziari;
- che non è stata ancora resa pubblica;

- che concerne, direttamente (*corporate information*, fatti generati o provenienti dalla società emittente) o indirettamente (*market information*, fatti generati al di fuori della sfera dell'emittente e che abbiano un significativo riflesso sulla market position dell'emittente), uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari.

Relativamente alla nozione di strumenti finanziari, si segnala che, ai sensi dell'art. 180 TUF, si intendono per strumenti finanziari: gli strumenti finanziari di cui all'art. 1, comma 2 dello stesso TUF – ovvero:

- a) le azioni o altri titoli rappresentativi di capitale di rischio negoziabili sul mercato dei capitali;
- b) le obbligazioni, i titoli di Stato e gli altri titoli di debito negoziabili sul mercato dei capitali;
- b-bis) gli strumenti finanziari, negoziabili sul mercato dei capitali, previsti dal Codice civile;
- c) le quote di fondi comuni di investimento;
- d) i titoli normalmente negoziati sul mercato monetario;
- e) qualsiasi altro titolo normalmente negoziato che permetta di acquisire gli strumenti indicati nelle precedenti lettere e i relativi indici;
- f) i contratti “*futures*” su strumenti finanziari, su tassi di interesse, su valute, su merci e sui relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- g) i contratti di scambio a pronti e a termine (*swaps*) su tassi di interesse, su valute, su merci nonché su indici azionari (*equity swaps*), anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- h) i contratti a termine collegati a strumenti finanziari, a tassi di interesse, a valute, a merci e ai relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- i) i contratti di opzione per acquistare o vendere gli strumenti indicati nelle precedenti lettere e i relativi indici, nonché i contratti di opzione su valute, su tassi d'interesse, su merci e sui relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- j) le combinazioni di contratti o titoli indicati nelle precedenti lettere, ammessi alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione Europea, nonché qualsiasi altro strumento ammesso o per il quale è stata presentata domanda di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato di un Paese dell'Unione Europea.

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

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

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

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

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli esponenti aziendali sono tenuti in generale a conoscere e rispettare tutte le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti:

- art. 152-quinquies del Regolamento Consob n. 11971/99 concernente la disciplina degli emittenti (il Regolamento Emittenti);
- procedura del Gruppo MutuiOnline S.p.A. "Tenuta e aggiornamento del Registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate nella Società";
- procedura di comunicazione al mercato delle informazioni privilegiate e dei documenti riguardanti le società emittenti del Gruppo e gli strumenti finanziari da esse emessi

I Destinatari sono in particolare tenuti a provvedere – prima di compiere un'operazione relativa a strumenti finanziari quotati del Gruppo o comunque idonea ad avere effetti favorevoli per il Gruppo, in caso di dubbio sulla liceità dell'operazione stessa – a trasmettere la segnalazione all'OdV per ricevere indicazioni in merito.

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

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

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

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

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

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

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

Ai Consulenti, Collaboratori e Fornitori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice etico da parte di Gruppo MutuiOnline S.p.A. e del Gruppo.

Nei contratti con i Consulenti, i Collaboratori e i Fornitori deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché del Modello.

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

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

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

- esame delle eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

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

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

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

I presupposti per definire il fatto colposo sono:

- le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche;
- soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione. Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994, nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori;
- nella previsione del codice penale, le fattispecie delittuose contemplate dagli artt. 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della negligente inosservanza delle norme antinfortunistiche. L'elemento soggettivo, dunque, consiste nella c.d. colpa specifica, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte a impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice;
- il concetto di colpa specifica rimanda all'art. 43 c.p., nella parte in cui si prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme di leggi, regolamenti, ordini o discipline;
- le norme antinfortunistiche di cui agli artt. 589, co. 2, e 590, co. 3, c.p., ricomprendono anche l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Il Gruppo, in particolare presso le sedi operative di Cagliari e di Villacidro, è assoggettato ai principi normativi previsti dalla Legge 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro. A tal proposito ogni società del Gruppo ha predisposto un piano di sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alla normativa 626 gestito da:

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

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

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

E' fatto obbligo per tutti i Destinatari del Modello di rispettare ogni cautela possibile (anche non espressamente nominata) volta ad evitare qualsivoglia danno. La società ha implementato tutti gli standard di sicurezza caratteristici per le singole diverse attività produttive.

Inoltre costituisce un obbligo contrattuale per il datore di lavoro garantire la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile. A tal fine devono essere adottate tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (come specificato dall'art. 3, comma1, lett. b), del D. Lgs. n. 626/1994), alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche.

Secondo la migliore dottrina e la più recente giurisprudenza l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro non può intendersi in maniera esclusivamente statica quale obbligo di adottare le misure di prevenzione e sicurezza (forme di protezione oggettiva) ma deve intendersi anche in maniera dinamica implicando l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo (forme di protezione soggettiva).

Il datore di lavoro che abbia, secondo i criteri sopra esposti, adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex D. Lgs. n. 626/1994), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

E' innanzi tutto importante sottolineare che l'estensione dell'applicazione del decreto 231/01 ai delitti colposi non pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del Modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'Organismo di Vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo: i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei

---

Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

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

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

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