

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Funzione	Referente	Data	Firma
-----------------	------------------	-------------	--------------

↳ per Approvazione:

Amministratore Delegato	Emilio Mauro		
-------------------------	--------------	--	--

Presidente del CdA	Mauro Rebutto		
--------------------	---------------	--	--

↳ per presa visione e nulla osta:

Collegio Sindacale	Flavio Galliani		
--------------------	-----------------	--	--

Organismo di Vigilanza	Flavio Galliani		
------------------------	-----------------	--	--

Internal Audit	Paolo Bertoli		
----------------	---------------	--	--

↳ per Accettazione:

Direzione Amministrativa	Alfonso Musaico		
--------------------------	-----------------	--	--

Direzione Crediti	Giancarlo Siboni (ad interim)		
-------------------	----------------------------------	--	--

Organizzazione e Personale	Selene Laforgia		
----------------------------	-----------------	--	--

Segreteria Legale	Giancarlo Siboni		
-------------------	------------------	--	--

Direzione Commerciale	Emilio Mauro (ad interim)		
-----------------------	------------------------------	--	--

Versione	Data	Note
-----------------	-------------	-------------

Nr. 1	Novembre /2016	-
-------	----------------	---

Nr. 2	Marzo /2018	-
-------	-------------	---

Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE	4
1.1. Principi	4
1.2. La natura della responsabilità	4
1.3. I soggetti in posizione apicale ed i sottoposti	5
1.4. I reati	5
1.5. Le ipotesi di esonero della responsabilità	7
1.6. Sanzioni applicabili	9
2. DEFINIZIONI.....	10
3. LA STORIA E L'ATTIVITÀ DI SPEFIN FINANZIARIA SPA.....	12
4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO DI SPEFIN FINANZIARIA SPA	13
5. IL CODICE ETICO DI SPEFIN FINANZIARIA S.P.A.	14
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
7. L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.....	16
8. ATTIVITÀ A RISCHIO AI FINI DEL D.LGS. 231/01	17
9. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANO DI VIGILANZA.....	18
9.1. Segnalazioni di illeciti da parte del dipendente o del collaboratore e la loro relativa tutela.....	18
10. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	20
11. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	21
11.1. Formazione e informazione dei dipendenti.....	21
11.2. Informazione a terzi	22
12. VERIFICHE PERIODICHE	23
13. SISTEMA SANZIONATORIO	24
13.1. Principi generali	24
13.2. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) relativo al settore	24
13.3. Misure nei confronti di amministratori e sindaci	25
13.4. Misure nei confronti di collaboratori, agenti, consulenti e fornitori	25

1. Il decreto legislativo n. 231/01 e la normativa rilevante

1.1. Principi

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

1.2. La natura della responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che mostra palese analogia con la responsabilità penale.

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

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità — e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso D.Lgs. 231/2001 previste — sono:

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati previsti dalla parte speciale del D.Lgs. 231/2001;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) derivi da una “colpa di organizzazione”.

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

Il D.Lgs. 231/2001 ricollega la responsabilità amministrativa alle sole condotte commesse nell'interesse della società. Per i reati societari (indicati nell'art. 25 ter 8), infatti, il legislatore introduce una limitazione alla responsabilità della persona giuridica che sussiste, quindi, nella sola ipotesi in cui il soggetto abbia agito perseguendo l'interesse della società; con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 24, 24 bis, 25 e 25 bis, invece, l'ente risulta punibile anche nell'ipotesi in cui l'autore materiale del reato, pur non agendo nell'interesse dell'ente, rechi a quest'ultimo un vantaggio (si veda anche la nota 6). L'articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l'art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1 998 n. 58, a cui fa riferimento l'articolo 25

sexies, conferma che l'ente non è responsabile se dimostra che i soggetti in posizione apicale hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

1.3. I soggetti in posizione apicale ed i sottoposti

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, confermato dall'articolo 9 della Legge 18/04/2005 n. 62 che riscrive l'art. 187 quinquies del Decreto Legislativo 24/02/1998 n. 58, stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 1) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti "in posizione apicale");
- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente. Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Tutti i soggetti di cui ai punti 1) e 2) che precedono saranno indicati nel seguito del documento come "Soggetti".

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

1.4. I reati

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, in quanto prese in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, sono le seguenti:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, di cui all'art. 24 del Decreto;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis del Decreto;
- delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter del Decreto;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, di cui all'art. 25 del Decreto;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di

riconoscimento, di cui all'art. 25-bis del Decreto;

- delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis. 1 del Decreto;
- reati societari, di cui all'art. 25-ter del Decreto;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater. 1 del Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto;
- abusi di mercato, di cui all'art. 25-sexies del Decreto;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies del Decreto;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all'art. 25-octies del Decreto;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, di cui all'art. 25-decies del Decreto;
- reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies del Decreto;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-duodecies del Decreto;
- razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25-terdecies del Decreto;
- delitti tentati, di cui all'art. 26 del Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche in relazione ai seguenti reati presi in considerazione dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146:

1. Reati transnazionali di cui all'art. 3 e 10 della Legge citata:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del T.U. di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del T.U. di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Pertanto il Decreto prevede che, qualora uno dei Soggetti ponga in essere uno degli elencati reati, nell'interesse od a vantaggio dell'Ente (e non anche quando abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi), quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del Soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

Si evidenzia che la responsabilità dell'Ente sorge anche ove le fattispecie di reato, sopra elencate siano realizzate nelle forme del tentativo.

1.5. Le ipotesi di esonero della responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs 231/01 prevede che l'ente non risponde dei reati commessi dai soggetti apicali se prova che:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui alla lettera b).

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

Si osserva peraltro che, in sede di procedimento penale, il giudice sarà libero di valutare la effettiva idoneità del modello organizzativo adottato dall'ente a prevenire i reati.

Per quanto riguarda i reati previsti dall'art. 25 ter, questo dispone che la responsabilità della società è configurabile nell'ipotesi in cui il fatto (uno dei reati elencati nello stesso articolo) non si sarebbe realizzato se gli amministratori o i direttori generali o da persone sottoposte alla loro vigilanza avessero *vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica*".

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato d.lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul

lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.6. Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive, peraltro applicabili ai soli reati di cui agli articoli 24, 25, 25-bis, 25-quater e 25-quinquies del Decreto, concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati di cui al Decreto.

Inoltre, non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

2. Definizioni

D.Lgs. 231/01 o **Decreto**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.

Soggetti: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ente. Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti citati.

Modello: Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6 comma i del D.Lgs. 231/01.

Ente: struttura organizzata per fini determinati a cui la legge riconosce personalità giuridica.

Pubblica Amministrazione: Enti pubblici italiani od esteri (per enti pubblici si intendono anche quegli enti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati); Enti governativi italiani od esteri; agenzie amministrative indipendenti italiane od estere; Organismi della Unione Europea; dipendenti di tali enti/organizzazioni; persone fisiche o giuridiche, che agiscono in qualità di Pubblico Ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, italiane od estere; tutti i soggetti riconducibili alle nozioni di Pubblico Ufficiale e di persona incaricata di pubblico servizio come definite dal Codice Penale. Nel seguito del documento tali soggetti saranno per semplicità definite "PA"

Pubblico Ufficiale (art. 357 Codice Penale): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Persona incaricata di pubblico servizio (art. 358 Codice Penale): colei che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale.

Società: si intende "Spefin Finanziaria Spa".

Soggetti Apicali si intendono i membri del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale.

Organismo di Vigilanza o **ODV**: L'Organismo che, nell'ambito dell'applicazione del Modello ex D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri, ha il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello (in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto), sulla efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, nonché sull'aggiornamento del Modello stesso, ogni qualvolta si ravvisino esigenze di

modifica dello stesso, in relazione alle mutate condizioni ambientali e/o a nuovi orientamenti del mercato e/o a nuove disposizioni legislative.

Procedure: insieme di regole per l'esecuzione di determinate operazioni ed attività, disponibili in rete e sulla intranet aziendale.

3. La storia e l'attività di Spefin Finanziaria Spa

La Spefin Finanziaria S.p.A. nasce nel 2006 con l'obiettivo di trasferire il ricco know how dei propri azionisti nel mercato del credito alla persona.

La *mission* della Società è quella di diventare un punto di riferimento per gli operatori (intermediari finanziari indipendenti – originators). I principali punti di forza della Società sono:

- Possibilità di accedere al mercato attraverso intermediari finanziari indipendenti aventi solida expertise nel mercato, competenza sul prodotto e reti distributive già organizzate e capillari sul territorio, leva fondamentale in considerazione delle peculiarità caratterizzanti la cessione del quinto dello stipendio
- Opportunità di funding per gli originators convenzionati alternativa alla sola cessione pro soluto del credito, se pure sempre vincolata al rispetto di determinati criteri assuntivi da concordare tra Cedente e Cessionario, che consente ai soggetti a valle strutture operative più "leggere"
- Accentramento in un solo Intermediario Unico vigilato della responsabilità della fase di incasso quote e post vendita, fase cruciale della catena del valore (togliendo dunque il mandato all'incasso agli operatori a valle, vecchia prassi di mercato)
- Dal 2017, avvio dell'erogazione diretta sfruttando l'apertura di un canale web e consolidamento del canale già esistente degli originator stessi come distributori. Tale operatività, seppur considerata secondaria e sempre finalizzata alla rapida cessione dei crediti pro-soluto, risulta comunque una soluzione importante anche rispetto al canale principale costituito dal rapporto di acquisto crediti dagli originators.

L'attività principale della Società è costituita dall'acquisto per volumi via via crescenti di una parte dei crediti generati dagli originators e successiva cessione della totalità dei crediti ai funding provider. Inoltre, a partire dal 2017, la Società ha avviato l'attività di erogazione a distanza e consolidamento dell'erogazione diretta.

4. Principi ed elementi ispiratori del modello di Spefin Finanziaria Spa

Il Modello a cui si è ispirata Spefin Finanziaria S.p.A. è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Società si è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per Spefin Finanziaria S.p.A., quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che: (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società; (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **Trasparenza** dei comportamenti riferibili alle attività a rischio sia all'interno di Spefin Finanziaria S.p.a. che nei rapporti con controparti esterne;
- **Correttezza** da parte di tutti i soggetti facenti capo a Spefin Finanziaria S.p.A., garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **Tracciabilità** delle operazioni relative alle attività a rischio, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- I requisiti indicati dal D. Lgs 231/01 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza o del Consiglio di Amministrazione di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- La normativa vigente cui devono sottostare le società finanziarie (es. Testo Unico Bancario, Istruzioni di Vigilanza di Banca d'Italia, ecc.).
- I precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce.
- Le *best practices* di settore.

Il Modello è consultabile in rete da tutti i dipendenti nella cartella/intranet ed è oggetto di periodici aggiornamenti.

5. Il Codice Etico di Spefin Finanziaria S.p.A.

Il Codice Etico di Spefin Finanziaria S.p.A. costituisce parte essenziale del Modello. Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa. Nel Codice Etico, adottato dalla Società sono, infatti, espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società (compresi gli amministratori e i sindaci). Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

6. L'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- attività di controllo sull'effettività del Modello;
- attività di vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- continuità di azione;

e deve avere caratteristiche quali:

1. conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, ecc.);
2. personale dedicato di adeguata esperienza e professionalità;
3. avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Società;
4. possibilità di informare il CdA circa le violazioni dei contenuti del Modello accertate, per la successiva applicazione di sanzioni a carico degli autori della violazione;
5. indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.

7. L'adozione del modello e successive modifiche

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Spefin Finanziaria S.p.A., sarà aggiornato in caso di variazioni legislative ed organizzative oppure nelle ipotesi in cui si riterrà necessario implementare le regole, i principi e le norme comportamentali; l'aggiornamento del Modello è deliberato dal Consiglio di Amministrazione su impulso dell'Organo di Vigilanza.

8. Attività a rischio ai fini del d.lgs. 231/01

Il Modello individua le attività a rischio, il cui svolgimento possono determinare la commissione di reati ai sensi del D.LGS 231/01, i reati associati a tali attività e i soggetti coinvolti. Tali attività sono state individuate tenendo conto dell'attuale operatività svolta dalla Società e saranno soggette a successivi aggiornamenti in funzione delle esigenze che si manifesteranno al fine di rispettare le prescrizioni previste dal Decreto.

9. Flussi informativi verso l'organo di vigilanza

Qualora i "Soggetti", i collaboratori ed i consulenti esterni vengano a conoscenza di situazioni, reali o potenziali, illegali o eticamente scorrette che, direttamente o indirettamente, procurino vantaggio per la Società, devono immediatamente informare l'Organo di Vigilanza.

Nel caso in cui i soggetti di cui sopra ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscano alle dipendenze o per conto della P.A. devono informare immediatamente l'Organo di Vigilanza.

I "Soggetti" sono inoltre tenuti a segnalare, obbligatoriamente e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, nonché richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a carico dei Dipendenti o notizie in merito a procedimenti disciplinari in corso ed alle eventuali sanzioni irrogate.

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

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

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

Le segnalazioni possono avvenire anche a mezzo mail, all'indirizzo di posta elettronica di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza.

9.1. Segnalazioni di illeciti da parte del dipendente o del collaboratore e la loro relativa tutela

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, ha inserito all'art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2, il comma 2-bis, che stabilisce che i modelli MOGC prevedano:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità

informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato nel Modello, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

10. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza fornisce alle risorse della Funzione di *Internal Auditing*, di cui si avvale per l'espletamento delle proprie funzioni, specifiche indicazioni per la predisposizione di apposite *check-list* di controlli da effettuare per la verifica del rispetto delle normative e delle procedure interne. I controlli vengono effettuati con la frequenza considerata più opportuna in base ad un giudizio sulla criticità ed importanza dei processi monitorati e sui livelli di rischio in loro insiti.

I documenti di compendio dei controlli svolti, corredati dagli eventuali rilievi e dalle risposte dei responsabili dell'attività, verranno conservati sia in formato elettronico in una apposita *directory* ad esclusivo accesso dell'Organo di Vigilanza e alla Funzione di *Internal Auditing*, sia su supporto cartaceo, quando recanti appunti manoscritti.

L'archiviazione avverrà per periodo di competenza e per argomento, per una durata di 5 anni salvo durate superiori quando previste per legge.

L'ODV valuta ed approva ogni *check-list* prodotta riservandosi, dove ritenuto necessario, di effettuare ulteriori approfondimenti.

11. La formazione e l'aggiornamento delle risorse umane e la diffusione del modello

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

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

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

Il Modello organizzativo è, pertanto, comunicato a tutto il personale della Società (dipendenti, collaboratori) e a terzi (consulenti, fornitori, etc.), con le modalità in concreto ritenute più opportune, anche in relazione alla categoria di soggetti, assicurando la tracciabilità dell'avvenuta comunicazione.

11.1. Formazione e informazione dei dipendenti

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dagli uffici preposti anche a mezzo di supporto di società o professionisti esterni, in collaborazione con i Responsabili degli Uffici di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza dei contenuti del Modello e delle regole di condotta etica.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per diffondere all'interno della Società i contenuti del Modello organizzativo, nonché per aggiornare i dipendenti circa eventuali modifiche apportate al Modello stesso, ovvero di ogni altro rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società ottempera all'obbligo di formazione del proprio personale attraverso i seguenti interventi:

- 1) messa a disposizione dei testi del D. Lgs 231/2001 e del Modello Organizzativo sulla Intranet aziendale;

2) realizzazione di uno specifico intervento formativo annuale, anche attraverso la realizzazione di uno specifico corso on-line in materia di D. Lgs 231/01 per il quale sarà obbligatoria la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

La mancata fruizione delle azioni formative organizzate dalla Società costituisce violazione del Modello e dà luogo all'applicazione delle sanzioni di cui al successivo art. 13.

L'ODV prende visione del programma dei corsi e verifica la documentazione di supporto a testimonianza dell'effettiva partecipazione del personale aziendale. E' cura della Funzione Organizzazione annotare e, di volta in volta, aggiornare un apposito registro della formazione svolta dal personale di Spefin Finanziaria S.p.A. Tale registro dovrà dare evidenza dei singoli eventi formativi svolti dal dipendente in termini di data, durata di svolgimento, organizzazione patrocinante e stato di completamento.

11.2. Informazione a terzi

I consulenti e fornitori che, in relazione ad incarichi conferiti dalla Società, dovessero, anche potenzialmente, operare con la "PA" o nell'ambito delle attività a rischio individuate dal Modello, saranno tenuti a prendere visione del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico.

I contratti dovranno contenere una specifica clausola dedicata alla presa di conoscenza del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico e di impegno al rispetto del Codice Etico nello svolgimento dei rapporti con la Società.

Il mancato rispetto degli impegni sopra indicati dà luogo all'applicazione delle misure di cui al successivo art. 13.5.

12. Verifiche periodiche

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. verifiche sugli atti: attraverso il supporto di un referente interno, l'Organismo di Vigilanza procederà ad una verifica degli atti e dei contratti di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio;
2. verifiche dei regolamenti: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettività del Modello. Inoltre, sarà effettuata un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni suggerite dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Sulla base di tali verifiche verrà predisposto un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzia le problematiche riscontrate e suggerisca le azioni correttive da intraprendere.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle specifiche professionalità di collaboratori e professionisti esterni, i quali dovranno agire sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità dallo stesso determinate, riferendo all'Organismo di Vigilanza stesso i risultati del proprio operato. E' previsto un budget dedicato che permetta all'Organismo di Vigilanza di selezionare i collaboratori e i professionisti per l'espletamento della propria attività.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

13.1. Principi generali

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

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

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

13.2. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) relativo al settore

Ai lavoratori dipendenti si applicano le sanzioni previste nel CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di:

- biasimo verbale,
- biasimo scritto,
- multa,
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio,

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adotti, nello svolgimento di attività classificate come sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

b) incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare:

il lavoratore che, nell'espletamento dei processi che interessano le attività a rischio

- compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, ravvisandosi, in tale comportamento, un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro;
- oppure, abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La contestazione delle infrazioni è effettuata dal datore di lavoro, anche su segnalazione dell'accertata violazione da parte dell'ODV, dopo avere sentito il parere del Responsabile del dipendente che ha commesso il reato; i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni

rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dalla Direzione aziendale, previa verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

13.3. Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'ODV al CdA e al Collegio Sindacale per l'opportuna valutazione, sulle cui risultanze verrà data informativa allo stesso ODV da parte del CdA o del Collegio Sindacale. In caso di inattività di CdA e Collegio Sindacale, l'ODV avrà la facoltà di relazionare direttamente l'Assemblea.

Per Amministratori e Sindaci, il CdA potrà proporre alla successiva Assemblea la revoca per giusta causa.

13.4. Misure nei confronti di collaboratori, agenti, consulenti e fornitori

La commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte di Collaboratori, Consulenti o Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello e/o del Codice Etico, comporterà l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

