

***Futuro S.p.A.***

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

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

**Versione documento:**

**Stato del documento:**

**Data emissione:**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del  
19/10/2011

26/10/2011

## Sommario

<b>1.</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE</b>	<b>10</b>
3.1	PRINCIPI	10
3.2	LA NATURA DELLA RESPONSABILITA'	10
3.3	I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI	11
3.4	I REATI	12
3.5	LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'	12
<b>4.</b>	<b>PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO</b>	<b>14</b>
4.1	POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE	14
4.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	15
<b>5.</b>	<b>ATTIVITA' DELLA SOCIETA' FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D. LGS. 231/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI</b>	<b>16</b>
<b>6.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	<b>17</b>
<b>7.</b>	<b>LE AREE SENSIBILI AI FINI DEL D. LGS. 231/01</b>	<b>18</b>
<b>8.</b>	<b>LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>19</b>
8.1	FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	19
8.1.1	FORMAZIONE	19
8.1.2	INFORMAZIONE	19
8.1.3	INFORMAZIONE A TERZI	20
<b>9.</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>21</b>
9.1	PRINCIPI GENERALI	21
9.1.1	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) PER IL SETTORE CREDITO	21
9.1.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	22
9.1.3	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI ED ALTA DIREZIONE	22
9.1.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
9.1.5	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI	22
<b>10.</b>	<b>SISTEMA INCENTIVANTE</b>	<b>23</b>
<b>11.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>24</b>
11.1	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA	24
11.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
<b>12.</b>	<b>L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>27</b>
12.1	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	27
12.2	FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
12.3	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	28

12.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	28
12.5 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN RELAZIONE A REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO	29
<b>13. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>30</b>
13.1 AREE SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	30
13.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	32
13.2.1 Principi generali	32
13.2.2 Tracciabilità	33
13.2.3 Consulenti	33
13.2.4 Selezione ed amministrazione del personale	34
13.2.5 Rapporti commerciali con Pubblici Ufficiali o Funzionari della "PA"	34
13.2.6 Gestione degli acquisti di beni e servizi e locazione di immobili	35
<b>14. REATI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO</b>	<b>36</b>
14.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	36
14.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	37
<b>15. REATI SOCIETARI</b>	<b>38</b>
15.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI	39
15.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	40
15.2.1 Principi generali	40
15.2.2 Tracciabilità	40
15.2.3 Correttezza contabile	40
15.2.4 Rapporti con le Autorità di Vigilanza	41
15.2.5 Comunicazioni esterne	42
15.2.6 Ulteriori condotte vietate	42
<b>16. REATI DI ABUSI DI MERCATO</b>	<b>44</b>
16.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI MARKET ABUSE	44
16.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	45
16.2.1 Principi generali	45
16.2.2 Gestione delle informazioni anche nell'ambito di partecipazioni a convegni	46
<b>17. DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO</b>	<b>47</b>
17.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	47
17.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	48
17.2.1 Gestione degli acquisti di beni e servizi	48
<b>18. REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>49</b>
18.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI IN OGGETTO	49
18.2 DEFINIZIONI	50
18.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	51
<b>19. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA</b>	<b>54</b>
19.1 AREE SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI RICICLAGGIO E DI RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	54
19.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	55
19.2.1 Gestione degli acquisti di beni e servizi	56
<b>20. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI</b>	<b>57</b>

20.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI INFORMATICI	57
20.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	58
<b>21. REATI TRANSNAZIONALI</b>	<b>59</b>
21.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI TRANSNAZIONALI	60
21.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	61
<b>22. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA</b>	<b>62</b>
22.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	62
22.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	63
<b>23. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI</b>	<b>64</b>
23.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI	64
23.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	64
<b>24. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</b>	<b>65</b>
24.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	65
24.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	65
<b>25. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b>	<b>66</b>
25.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	66
25.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	66
<b>26. REATI AMBIENTALI</b>	<b>67</b>
26.1 AREE SENSIBILI NELL' AMBITO DEI REATI AMBIENTALI	69
26.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	69
<b>27. ALTRI REATI</b>	<b>70</b>
<b>28. ULTERIORI COMPORAMENTI</b>	<b>71</b>
28.1 OPERAZIONI PERSONALI	71
28.2 RAPPORTI CON ENTI E SOGGETTI ESTERNI	71
<b>29. PARTI SPECIALI</b>	<b>73</b>

## 1. DEFINIZIONI

- D.Lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito Decreto o D. Lgs.).
- Modello:** Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/01.
- Destinatari:** il presente Modello si applica a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, collaboratori, stagisti di ogni ordine e grado.
- Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001). In dettaglio, sono soggetti apicali i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e tutti i titolari di deleghe di poteri conferiti direttamente dalla Società.
- Soggetti sottoposti:** persone identificate dall'art. 5 co 1 lett. b) del Decreto.
- Ente:** struttura organizzata per fini determinati a cui la legge riconosce personalità giuridica<sup>1</sup>.
- Ente pubblico economico:** particolare categoria di enti pubblici che non agiscono in regime di diritto amministrativo, bensì di diritto privato (essendo partecipate da enti pubblici o che svolgono la propria attività in virtù di negozi giuridici con la P.A., es. concessioni) e sono pertanto soggetti alla disciplina propria del diritto privato. Essi svolgono in via principale o esclusiva attività di produzione per il mercato e di intermediazione nello scambio di beni e servizi: cioè un'attività economica come gli imprenditori privati (art. 2082 codice civile)<sup>2</sup>.
- 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;

<sup>1</sup> Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 del D. Lgs. n. 231/01 le disposizioni normative in esame "non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

<sup>2</sup> Es: Poste Italiane

- agenzie amministrative indipendenti italiane od estere;
- organismi dell'Unione Europea;
- dipendenti di tali enti ed 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 i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico Economico e Pubblica Amministrazione saranno per semplicità definiti "PA"<sup>3</sup>.

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

chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi<sup>4</sup>.

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

chi, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale<sup>5</sup>.

**Informazione riservata:**

informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di Mediobanca e/o di altre società del Gruppo e/o dei clienti. Il destinatario che venisse in possesso nell'ambito anche di una relazione di affari nella quale Mediobanca e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno<sup>6</sup>.

**Informazione privilegiata:**

informazione i carattere preciso, non pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari. Il destinatario che venisse in possesso anche nell'ambito di una relazione d'affari nella

<sup>3</sup> Es. Regioni, Province, Comuni

<sup>4</sup> Es. Parlamentari, Ministri, Magistrati.

<sup>5</sup> Es. Operatori della riscossione delle imposte, Esattori ENEL.

<sup>6</sup> Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

quale Mediobanca e/o una Società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno<sup>7</sup>.

**Società:** "Futuro Spa", di seguito anche Futuro.

**Finanziamenti:** si intendono la Cessione del Quinto dello Stipendio e la Delegazione di Pagamento, meglio descritte più avanti.

**Cessione del Quinto dello Stipendio:**

si tratta di un Prestito Personale, a tasso fisso per l'intera sua durata, estinguibile mediante trattenuta di un quinto della retribuzione e versamento della medesima da parte del datore di lavoro all'intermediario mutuante, previo conferimento da parte del mutuatario, lavoratore dipendente, al proprio datore di lavoro del relativo mandato irrevocabile.

**Delegazione di Pagamento:** si tratta di un Prestito Personale, a tasso fisso per l'intera sua durata, estinguibile mediante trattenuta di una quota della retribuzione e versamento della medesima da parte del datore di lavoro all'intermediario mutuante, previo conferimento da parte del mutuatario, lavoratore dipendente, al proprio datore di lavoro del relativo mandato irrevocabile.

Questa forma di finanziamento, per lo più integrativa della "Cessione del Quinto", è finalizzata a permettere al lavoratore dipendente di ottenere maggiore credito sino alla concorrenza del 50% dello stipendio, secondo la forma della cessione dei crediti.

**Prodotti Assicurativi:** si tratta di polizze assicurative obbligatorie emesse in abbinamento ai prodotti cessione del quinto dello stipendio e delegazione di pagamento.

**GAFI:** Gruppo d'azione finanziaria internazionale contro il riciclaggio di capitali.

**U.I.F.:** Unità di Informazione Finanziaria.

Struttura nazionale istituita presso la Banca d'Italia incaricata di richiedere, ricevere, analizzare e comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo (organo che ha sostituito U.I.C., Ufficio Italiano Cambi).

<sup>7</sup> Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

**Organismo di Vigilanza (OdV):**

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

**Protocolli:**

I protocolli identificano le singole fattispecie di rischio / reato che possono essere commesse da ciascuna Funzione aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, il Protocollo non sostituisce il corpus procedurale della Società ma lo integra.

## 2. PREMESSA

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

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

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

Il Modello include le seguenti Parti Speciali:

**Parte Speciale I:** Mappatura delle attività a rischio reato, documento avente lo scopo di identificare le fattispecie di reato e le possibili modalità di commissione dello stesso nello svolgimento delle attività della Società;

**Parte Speciale II:** Protocolli, documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto in esame;

**Parte Speciale III:** Codice Etico, documento riepilogativo dei principi etici a cui si ispira la Società;

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

**Parte Speciale V:** Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette Violazioni del Modello.

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

### 3.1 PRINCIPI

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

### 3.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITA'

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

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

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

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all’interno della sua struttura, ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente<sup>8</sup>;
- c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) derivi da una “colpa di organizzazione”<sup>9</sup>.

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

Il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa alle sole condotte commesse nell’interesse della società. Per i reati societari (indicati nell’art. 25 ter<sup>10</sup>), infatti, il

<sup>8</sup> Sulla differenza tra “interesse” e “vantaggio”, la relazione ministeriale che commenta il D.Lgs., attribuisce al primo termine una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale del reato, mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta. Il legislatore ha voluto rendere punibile l’ente anche nell’ipotesi in cui l’autore del reato, pur non avendo di mira direttamente un interesse dell’ente medesimo, ha realizzato comunque un vantaggio in favore di questo.

<sup>9</sup> Per “colpa di organizzazione” il legislatore intende lo stato soggettivo imputabile all’ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

<sup>10</sup> L’art. 25 ter è stato modificato dalla Legge 262/2005 in relazione all’art. 2629 bis del codice civile, relativo al delitto di “omessa comunicazione del conflitto di interessi”.

legislatore introduce una limitazione alla responsabilità della persona giuridica che sussiste, quindi, nella sola ipotesi in cui il soggetto abbia agito perseguendo l'interesse della società; con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 24, 25 e 25 bis, invece, l'ente risulta punibile anche nell'ipotesi in cui l'autore materiale del reato, pur non agendo nell'interesse dell'ente, rechi a quest'ultimo un vantaggio.

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

La Legge 16/03/2006 n. 146, all'art. 10, prevede la responsabilità amministrativa degli Enti nel caso di reati transnazionali<sup>11</sup> concernenti i reati di mafia, il contrabbando, il traffico di stupefacenti, il riciclaggio, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia<sup>12</sup>.

### 3.3 I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI

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

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

---

<sup>11</sup> L'art. 3 della Legge 16/03/2006 n. 146 definisce come reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

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

<sup>12</sup> Tali disposizioni, in particolare l'articolo 10, commi 5 e 6, sono state abrogate dal D.Lgs. 231/07.

## 3.4 I REATI

I reati presupposto previsti nel Decreto possono essere divisi nelle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
4. Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);
8. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quater – 1 e art. 25 – quinquies del Decreto);
9. Reati di abusi di mercato (art. 25 – sexies del Decreto);
10. Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto);
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
14. Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
15. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146).

## 3.5 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'

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

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

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

organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

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

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

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

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

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

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

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

Il Modello e l'insieme delle procedure sono consultabili da tutti i dipendenti sulla Intranet aziendale e sono oggetto di periodici aggiornamenti.

### 4.1 POTERI DELIBERATIVI ED AUTONOMIE OPERATIVE

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

Il sistema delle deleghe, deliberato dal Consiglio di Amministrazione ed oggetto di periodiche revisioni, salvo specifiche deroghe per esigenze operative, è basato su organismi collegiali e sul principio della doppia firma degli atti dispositivi da parte di

dipendenti nominativamente identificati e definisce chi può effettuare le operazioni. Tale sistema costituisce, quindi, un fondamentale elemento di controllo dell'operatività.

## 4.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del GG/MM/AAAA.

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

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

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

La Società ha adottato tutti gli strumenti di controllo interni ed esterni previsti dalla legislazione vigente e dai Regolamenti emanati da Banca d'Italia.

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

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

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

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

Dopo l'acquisizione della Società da parte di Linea SpA<sup>13</sup>, la Società ha predisposto e approvato in data 19 luglio 2006 la prima versione del Modello, coerente con l'impostazione organizzativa e metodologica di quest'ultima. Tale versione è stata poi aggiornata in data 13 dicembre 2007, al fine di recepire alcune variazioni nel frattempo intervenute a livello normativo.

La Società ha provveduto infine alla revisione del Modello a fronte delle modifiche organizzative intervenute in seguito al perfezionamento dell'operazione di acquisizione di Linea da parte di Compass e al conseguente ingresso della Società nel Gruppo Mediobanca. L'ultima versione del Modello è stata approvata nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 10 dicembre 2008.

**Le attività a rischio reato ritenute più sensibili per la Società riguardano i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i reati di riciclaggio e terrorismo per le quali sono stati riscontrati specifici presidi di prevenzione.**

<sup>13</sup> Linea SpA nasce nel 1988 come società finanziaria di credito al consumo. Nel 2004, acquisisce Futuro e nel Giugno del 2008 si perfeziona l'operazione di acquisizione di Linea da parte di Compass.

## **6. CODICE ETICO**

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

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

In conformità delle indicazioni di Mediobanca, il Consiglio di Amministrazione di Futuro, nel corso della riunione del 15 ottobre 2010, ha approvato l'adozione del "Codice Etico del Gruppo Mediobanca", in vigore a decorrere dalla stessa data, consultabile nel sito intranet aziendale e anche nel sito internet.

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

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

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

- Redazione e pubblicazione di documenti societari (es. bilanci);
- Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo;
- Gestione dei rapporti con autorità regolamentari (es. Banca d'Italia, UIF);
- Operazioni sul capitale della società;
- Gestione rapporti con soggetti istituzionali (es. Agenzia delle Entrate);
- Gestione delle informazioni e rapporti con l'esterno;
- Concessione di finanziamento, sotto forma di cessione del quinto dello stipendio / delegazione di pagamento;
- Gestione dei rapporti di Convenzionamento;
- Rapporti con intermediari (Agenti, Mediatori e Intermediari Finanziari) / Compagnie Assicurative;
- Gestione del Contratto;
- Gestione delle controversie legali e del contenzioso del credito;
- Affari societari;
- Ottenimento / gestione di fondi / finanziamenti agevolati;
- Acquisto di beni o servizi da terzi;
- Gestione della liquidità e della finanza di proprietà;
- Selezione ed amministrazione del personale;
- Conflitto di interesse degli amministratori;
- Locazione di immobili;
- Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali;
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Gestione degli adempimenti in materia di antiriciclaggio;
- Gestione degli adempimenti finalizzati al contrasto del terrorismo;
- Operatività relativa ai sistemi informatici e alla gestione del sito internet;
- Gestione operazioni di cassa;
- Concorsi a premio, gestione dei gadget e registrazione marchi;
- Gestione delle licenze relative ai programmi, applicativi e software in uso;
- Gestione di eventi;
- Gestione e smaltimento dei rifiuti aziendali;
- Gestione dei materiali di scarto rivenienti da interventi di ristrutturazione.

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

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

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

### **8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Il sistema di formazione e informazione è realizzato dalla Direzione Risorse Umane di Compass in collaborazione con la Direzione Compliance di Compass e i Responsabili degli Uffici di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

#### **8.1.1 FORMAZIONE**

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

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa è effettuata attraverso la messa a disposizione dei testi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello sulla Intranet aziendale di Futuro e attraverso la realizzazione di specifici interventi:

- 1) per tutti i dipendenti è prevista la fruizione obbligatoria di un corso on-line in materia di D.Lgs. 231/01;
- 2) realizzazione di uno specifico intervento nell'ambito del corso annuale sulle Leggi specifiche del settore del Credito al Consumo, tenuto da docenti e collaboratori dell'ABI al quale è prevista la partecipazione di almeno una risorsa di ciascuna unità organizzativa.

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

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

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

#### **8.1.2 INFORMAZIONE**

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

A tal fine l'avvenuta pubblicazione di ogni nuova versione del Modello sulla intranet aziendale sarà comunicata a tutto il personale della Società a mezzo e-mail.

### **8.1.3 INFORMAZIONE A TERZI**

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

## **9. SISTEMA SANZIONATORIO**

### **9.1 PRINCIPI GENERALI**

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

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

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

#### **9.1.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) PER IL SETTORE CREDITO**

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

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

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente e dal CCNL si prevede che:

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

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

### 9.1.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Ai dirigenti della Società può applicarsi il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al settore Credito ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al settore Commercio.

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

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

### 9.1.3 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI ED ALTA DIREZIONE

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

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

### 9.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

### 9.1.5 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI

La commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte di Consulenti o di Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a

disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento dei danni.

## **10. SISTEMA INCENTIVANTE**

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

Infatti, il sistema incentivante di Futuro non è rigidamente collegato al raggiungimento di obiettivi quantitativi, ma tradizionalmente è volto a premiare e valorizzare anche il raggiungimento di obiettivi qualitativi, fra cui un attento rispetto della normativa, dei principi comportamentali della Società e dell'insieme delle regole interne preposte alla salvaguardia dell'immagine della Società stessa sul mercato.

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

## 11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

L'organismo dell'ente deve essere caratterizzato da:

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

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

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

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

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

Avuto riguardo a tali elementi, il Consiglio di Amministrazione ritiene che sia coerente con le indicazioni di cui sopra la nomina di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, composto da tre membri.

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

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

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

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

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

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

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

I membri dell'Organismo possono essere revocati solo per giusta causa<sup>14</sup>, con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

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

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

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

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

<sup>14</sup> Per giusta causa di revoca si intende:

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

## 11.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

E' affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

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

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

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

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

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

## 12. L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 12.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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

### 12.2 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

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

- **Segnalazioni straordinarie:** tutto il personale, qualora venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia alla Società. Analogo obbligo incombe sul personale che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia. I reati rilevanti sono quelli commessi dal personale in relazione all'esercizio delle funzioni aziendali.
- **Segnalazioni di presunta violazione:** in caso di violazione o sospetta violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni destinatario e/o terze parti coinvolte ha l'obbligo di effettuare segnalazione all'Organismo di Vigilanza (indirizzo di posta elettronica: [organismo.vigilanza@Futuro-spa.com](mailto:organismo.vigilanza@Futuro-spa.com))

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

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

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

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

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

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

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

## 12.3 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

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

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

## 12.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

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

## 12.5 OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN RELAZIONE A REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

L'articolo 52 del D.Lgs. 231/07 che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle società per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, impone specifici obblighi all'Organismo di Vigilanza.

Si riporta integralmente l'articolo 52 del D.Lgs. in parola:

1. Fermo restando quanto disposto dal codice civile e da leggi speciali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza, il comitato di controllo di gestione, l'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 e tutti i soggetti incaricati del controllo di gestione comunque denominati vigilano sull'osservanza delle norme contenute nel presente decreto.
2. i soggetti di cui al comma precedente:
  - i. comunicano senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'articolo 7, comma 2<sup>15</sup> ;
  - ii. comunicano senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 41 di cui hanno notizia<sup>16</sup> ;
  - iii. comunicano, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia e Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 49, commi 1, 5, 6, 7, 12 e 13 ed all'articolo 50 di cui hanno notizia<sup>17</sup> ;
  - iv. comunicano, entro trenta giorni, a U.I.F. le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 36 di cui hanno notizia<sup>18</sup> .

---

<sup>15</sup> Si tratta delle disposizioni che riguardano le modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente, l'organizzazione, la registrazione, le procedure ed i controlli interni, finalizzati a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio

<sup>16</sup> Si tratta delle operazioni sospette

<sup>17</sup> Si tratta delle infrazioni alle disposizioni sull'uso del contante e dei titoli al portatore e del divieto di apertura di conti o libretti anonimi o con intestazione fittizia

<sup>18</sup> Si tratta di infrazioni agli obblighi di registrazione delle operazioni

... OMISSIS ...

## **29. PARTI SPECIALI**

**Parte Speciale I: Mappatura delle attività a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/01**

**Parte Speciale II: Protocolli**

**Parte Speciale III: Codice Etico**

**Parte Speciale IV: Flussi Informativi relativi all'Organismo di Vigilanza**

**Parte Speciale V: Modulo di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

**Futuro S.p.A.**