Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 Parte Generale

Cerved Credit Management Group S.r.l.

Cerved

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 12 06 2023

INDICE

1. PREMESSA 4

1.1 Struttura del Modello 231 di Cerved Credit Management Group 4

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....5

2.1 Le sanzioni 7

2.2 La funzione esimente del Modello Organizzativo.....8

2.3 Linee Guida.....8

2.4 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 9

2.5 Whistleblowing.....10

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CERVED CREDIT MANAGEMENT GROUP S.R.L. 12

3.1 Le caratteristiche della Società e del Gruppo.....12

3.2 Motivazioni e finalità perseguite con l'adozione del Modello.....12

3.3 La costruzione del Modello di Cerved Credit Management Group 13

3.3.1 Identificazione dei processi e delle attività a rischio (c.d. Attività Sensibili) 13

3.3.2 Identificazione e analisi degli attuali presidi di controllo 16

3.3.3 Il sistema di controllo preventivo e il Modello di Cerved Credit Management Group.....17

3.4 Regole per l'aggiornamento del Modello 231 20

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 21

4.1 Identificazione e Nomina 21

4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza.....22

4.3 Funzioni, poteri e doveri.....24

4.4 Reporting 27

4.5 Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione 28
4.6 Flussi informativi 28
4.6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi 29
4.7 Controlli 31
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 31
5.1 Pubblicità e diffusione del Modello 31
5.2 Formazione del Personale.....32
5.3 Informativa a collaboratori esterni e partner 32
6. SISTEMA DISCIPLINARE 33

1. Premessa

Cerved Credit Management Group S.r.l. (di seguito “CCMG” o la “Società”) ha deciso di procedere alla formale adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello 231” o “Modello Organizzativo”) come previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni (di seguito anche “Decreto 231”, “D. Lgs. 231/01” o semplicemente “Decreto”).

Nell’adunanza del 27 luglio 2012 il Consiglio di Amministrazione di CCMG (già Jupiter Group) ha adottato per la prima volta il Modello Organizzativo.

Il Modello e i principi in esso contenuti sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti e, più in generale, a tutti i soggetti che svolgono in favore della Società la propria attività lavorativa e ad ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui CCMG entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari (di seguito anche “Destinatari”).

1.1 Struttura del Modello 231 di Cerved Credit Management Group

Il Modello Organizzativo adottato da CCMG è composto da una Parte Generale e dalle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio, ossia:

- **Parte Speciale A** – Prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B** - Prevenzione dei reati informatici e trattamento illecito di dati;
- **Parte Speciale C** - Prevenzione dei reati di criminalità organizzata; reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria; reati contro l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; delitti contro il patrimonio culturale; reati transnazionali;
- **Parte Speciale D** - Prevenzione dei reati societari e prevenzione dei reati di corruzione tra privati;
- **Parte Speciale E** - Prevenzione dei reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contro l’industria e il commercio e in materia di violazione del diritto d’autore;

- **Parte Speciale F** - Prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione dei reati ambientali;
- **Parte Speciale G** - Prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale H –** Prevenzione dei reati tributari.

Ulteriori documenti che costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo adottato dalla Società sono:

- il documento di Risk Assessment;
- il Catalogo dei reati;
- la Procedura Flussi informativi;
- la Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni;
- il Sistema Disciplinare.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (analoga alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto sono i seguenti:

a) l'individuazione degli autori del reato, che possono essere:
   - persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("apicali"), di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di altra unità organizzativa o persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

b) la definizione delle specifiche tipologie di reato la cui commissione può determinare la responsabilità ex Decreto 231 (i "Reati"):

(i) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**;

(ii) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**;

(iii) **Delitti di criminalità orga**nizzata;

(iv) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**;

(v) **Delitti contro l'industria e il commercio**;

(vi) **Reati societari, ivi inclusi i Reati di Corruzione tra Privati**;

(vii) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**;

(viii) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**;

(ix) **Delitti contro la personalità individuale**;

(x) **Reati di abuso di mercato**;

(xi) **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;

(xii) **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio**;

(xiii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

(xiv) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**;

(xv) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**;

(xvi) **Reati ambientali**;

(xvii) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**;

(xviii) **Razzismo e xenofobia**;

(xix) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

(xx) **Reati Tributari;**

(xxi) **Contrabbando;**

(xxii) Delitti contro il patrimonio culturale;

(xxiii) **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.**

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge, inoltre, anche in relazione ai reati introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, che ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. reati transnazionali ossia i reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni coinvolgenti un gruppo criminale organizzato e commessi (i) in più di uno stato; (ii) in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (iv) in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

2.1 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico della Società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Le sanzioni interdittive, che hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative e/o da omesso controllo; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.2 La funzione esimente del Modello Organizzativo

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.3 Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia e ritenuti da questo idonei a prevenire i reati.

CCMG, per la predisposizione del Modello, si è ispirata anche alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, integrate in data 24 maggio 2004 con la "Appendice integrativa in tema di reati societari", successivamente aggiornate in data 2 aprile 2008 e da ultimo revisionate, aggiornate e integrate nel mese di Marzo 2014[1] e da ultimo nel mese di giugno 2021[2].

---

[1] *Le Linee Guida sono state sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.*

Infine, il Modello recepisce i principi da ultimo segnalati da Confindustria in materia di responsabilità amministrativa nell'ambito dei gruppi di società, e i suggerimenti utili a scongiurare il rischio di coinvolgimento di più società del medesimo gruppo per un reato commesso da una sola di tali società.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, le Linee Guida, non inficia la validità del Modello. Questo, infatti, essendo stato redatto con riferimento alla peculiarità della Società può discostarsi dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale.

2.4 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231

In data 19 febbraio 2019 il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ("CNDCEC") ha emanato un documento denominato "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231".*

Il documento è frutto dell'attività svolta da un Gruppo di lavoro multidisciplinare (CNDCEC, Consiglio Nazionale Forense e delle principali associazioni di categoria - ABI e Confindustria) e fornisce spunti importanti per:

- la definizione di principi da seguire per la predisposizione dei Modelli organizzativi *ex* D.lgs. 231/2001 da parte delle imprese;
- l'individuazione di norme di comportamento dei componenti degli Organismi di Vigilanza;
- l'elaborazione di alcune proposte di modifiche normative in relazione alle maggiori criticità emerse nel corso degli anni di implementazione del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello di CMS risulta coerentemente elaborato rispetto ai principi elaborati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" non inficia la validità del Modello Organizzativo.

[2] Le Linee Guida sono state sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che nel mese di giugno 2021 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

2.5 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, prevedendo "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

L'art. 2 della predetta legge ha modificato profondamente l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.

In particolare, il novello comma 2 *bis* sancisce come i modelli organizzativi debbano prevedere:

(i) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente medesimo, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'esercizio delle funzioni svolte; il / i canale / i deve/devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

(ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, attraverso modalità informatiche, la riservatezza dell'entità del segnalante;

(iii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del segnalante per qualsiasi motivo collegato direttamente o indirettamente alla segnalazione;

(iv) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, sanzioni che devono essere inserite nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

L'art. 6 del Decreto, poi, al comma 2 *ter,* introduce la possibilità di avanzare ricorso (ad opera del segnalante o dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo) presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, avverso le eventuali misure discriminatorie adottate nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

Il comma 2 *quater* del medesimo articolo, infine, sancisce la nullità del licenziamento distorsivo o discriminatorio del segnalante, nonché la nullità del mutamento di mansioni *ex* art. 2103 Cod. Civ. e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante. Inoltre, è stato previsto l'onere in capo al datore di lavoro di dimostrare, qualora sussistano controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi

diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro sorte successivamente alla segnalazione, che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione medesima.

La modifica normativa è dunque volta ad incoraggiare la segnalazione di condotte illecite nell'interesse dell'integrità dell'ente, tutelando il soggetto segnalante da eventuali effetti negativi che potrebbero ripercuotersi sullo stesso a seguito della segnalazione.

La Società, adeguandosi a quanto deciso a livello di Gruppo, a seguito dell'introduzione della normativa in esame ha adottato la "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni" (la "Procedura"); tale procedura, in ottemperanza a quanto previsto dal nuovo art. 6 comma 2 *bis* del D. Lgs. 231/2001 (i) identifica i canali per la presentazione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e di violazioni del presente Modello 231, (ii) prevede un canale di segnalazione idoneo a garantire, attraverso modalità informatiche, la riservatezza dell'entità del segnalante, e (iii) prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del segnalante per qualsiasi motivo collegato direttamente o indirettamente alla segnalazione.

In particolare, la Procedura definisce nel dettaglio l'ambito di applicazione, le condotte segnalabili, le modalità di presentazione e il processo di gestione delle segnalazioni e costituisce pertanto un protocollo trasversale di comportamento che integra il presente Modello 231 e che deve dunque essere applicato da tutti i destinatari del medesimo.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cerved Credit Management Group S.r.l.

3.1 Le caratteristiche della Società e del Gruppo

Cerved Credit Management Group (già Jupiter Group) nasce nel 2005 come società specializzata nella valutazione e gestione di crediti e beni "problematici" con una clientela rappresentata da fondi d'investimento che acquistano crediti e beni, e da banche e società finanziarie che ricorrono all'outsourcing per far fronte al crescente volume di crediti deteriorati.

Oggi il business del Gruppo spazia dalla valutazione e gestione dei crediti in bonis e/o con lavorazione giudiziale e stragiudiziale, alla gestione dei beni mobili e immobili, alla gestione del credito al consumo (carte di credito, cessione del quinto e leasing) con un portafoglio di servizi che copre tutte le fasi di recupero.

Alcune aree / unità di Cerved Group SpA forniscono a CCMG servizi di supporto in outsourcing sulla base di appositi contratti intercompany.

3.2 Motivazioni e finalità perseguite con l'adozione del Modello

Cerved Credit Management Group, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto

contrattuale;

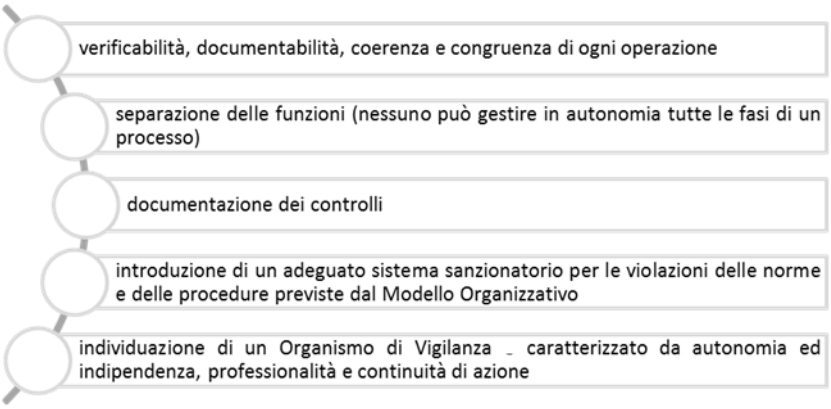
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrari ai principi etici cui Cerved Credit Management Group S.r.l. intende attenersi.

3.3 La costruzione del Modello di Cerved Credit Management Group

Nella predisposizione del Modello 231 si sono tenute nella massima considerazione le migliori prassi in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi e le indicazioni fornite da Decreto 231 stesso.

Il percorso indicato dai riferimenti sopra citati per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- ***individuazione delle aree a rischio***, volta a rilevare, sulla base delle attività poste in essere dalla Società, i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi ambiti di attività e a verificare in quali aree aziendali sia possibile la realizzazione dei reati stessi;
- ***predisposizione di un sistema di controllo preventivo*** in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Detto sistema è ispirato ai seguenti principi:



3.3.1 Identificazione dei processi e delle attività a rischio (c.d. Attività Sensibili)

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e dei processi che le stesse gestiscono. È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i

precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto. Le risultanze della fase in commento, comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, hanno portato alla realizzazione del processo di risk assessment delle Attività Sensibili.

Ad esito dell'attività di assessment del rischio di compimento di uno dei reati previsti dal Decreto e in ragione dell'oggetto sociale e dell'operatività caratteristica, la Società ha ritenuto applicabili le ipotesi rientranti nelle seguenti famiglie di reato:

- Reati commessi contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento[3];
- Reati societari e corruzione tra privati;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità provenienti da reato, nonché auto riciclaggio;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati tributari;
- Reati Transnazionali[4];

---

[3] *La probabilità di commissione di tali reati, in particolare, è stata ritenuta improbabile in considerazione dell'oggetto sociale, dell'attività effettivamente svolta dalla Società, dei presupposti organizzativi necessari alla commissione dell'illecito, nonché alla luce del fatto che la Società non utilizza volumi significativi di valori di bollo.*

[4] *Si rammenta che nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (c.d. Convenzione di*

- Delitti contro il patrimonio culturale.

In ragione delle analisi effettuate, la Società ha ritenuto improbabile la realizzazione di condotte illecite a proprio beneficio rientranti nelle seguenti categorie:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati di abuso di mercato;
- Delitti contro la personalità individuale[5];
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Contrabbando;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Gli illeciti citati sono stati considerati astrattamente improbabili, in generale, in considerazione dei seguenti parametri:

- natura dell'attività effettivamente svolta dalla Società, tale da impedire la verificazione dei presupposti di tali reati o comunque da non consentirne la commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- caratteristiche e volumi delle operazioni interessate.

Tali conclusioni sono state confermate dall'insussistenza di precedenti casi di "*malpractice*" (c.d. analisi storica) con riferimento alle fattispecie sopra elencate o comunque a comportamenti potenzialmente idonei ad integrarle.

Con particolare riferimento ai reati di abuso di mercato, occorre evidenziare che la Società non emette strumenti finanziari quotati presso mercati regolamentati, tuttavia l'attività operativa di

---

Palermo), la legge del 16 marzo 2006, n. 146 (artt. 3 e 10) ha ampliato l'ambito di operatività del Decreto, definendo altresì la nozione di "reato transnazionale". In particolare, trattasi del reato, punito per le persone fisiche con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, che vede coinvolto un gruppo criminale organizzato e che: sia commesso in più di uno Stato ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. La persona giuridica/ente è responsabile per tali reati, compiuti nel suo interesse o a suo vantaggio, qualora presentino il carattere di transnazionalità come sopra definito.

[5] *Per i reati contro la persona e per quelli correlati alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché per i reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, si è scelto di non procedere ad un'analisi ad hoc sulla base delle caratteristiche dell'oggetto sociale, delle attività effettivamente svolte dalla Società e dei presupposti organizzativi ritenuti necessari alla realizzazione dell'illecito.*

Cerved Credit Management Group impone un'attenta considerazione delle fattispecie in esame, poiché la Società potrebbe venire a conoscenza di Informazioni Privilegiate[6] relative ad altri soggetti emittenti di Strumenti Finanziari Quotati.

Pertanto, sono comunque ribadite le seguenti regole:

- nessun dipendente o collaboratore di Cerved Credit Management Group dovrà conseguire vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di Informazioni Privilegiate dei clienti di Cerved Credit Management Group, ove le stesse non siano di dominio pubblico;
- i destinatari che hanno accesso a Informazioni Privilegiate, o comunque riservate, non sono autorizzati ad utilizzare o a condividere tali informazioni per attività di stock trading o per qualsiasi altro scopo diverso dalla conduzione degli affari aziendali e dall'espletamento delle proprie mansioni lavorative;
- non comunicare indebitamente a soggetti terzi le Informazioni Privilegiate, salvo che ciò sia giustificato dall'esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- è fatto divieto di raccomandare ad altri di abusare di Informazioni Privilegiate o indurre altri ad abusare di Informazioni Privilegiate.

Ciò detto, resta fermo il fatto che ogni condotta che eventualmente possa integrare uno dei predetti reati deve essere accuratamente evitata e ogni eventuale situazione di potenziale rischio portata, senza indugio, a conoscenza dell'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

3.3.2 Identificazione e analisi degli attuali presidi di controllo

Per ciascuna delle Attività Sensibili identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere. Tale attività ha avuto il duplice obiettivo i) di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle Attività Sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e ii) di individuare le eventuali carenze del sistema di controllo e gestione dei rischi esistente.

---

[6] *Ai sensi del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014 , relativo agli abusi di mercato, per Informazione Privilegiata si intende un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati.*

3.3.3 Il sistema di controllo preventivo e il Modello di Cerved Credit Management Group

In ragione di quanto esposto in precedenza, vengono di seguito illustrate le principali componenti del sistema di controllo preventivo giudicate idonee a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle Attività Sensibili:

(a) il **Codice Etico di Gruppo,**

(b) il **Sistema Organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro,**

(c) l'**Assetto di governo aziendale** ("*Corporate Governance*").

(d) Il **sistema di controllo interno,**

Il sistema di controllo interno contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali e nel rispetto di leggi e regolamenti, ivi compreso il Decreto stesso. Nell'ambito della gestione del rischio, per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio, CCMG ha adottato l'approccio c.d. a "Tre livelli":

1 livello di controllo: Strutture Operative

Le risorse preposte identificano, valutano, gestiscono e monitorano i rischi di competenza individuando ed attuando specifiche azioni di trattamento.

***2 livello di controllo: Funzione di* Compliance e Risk Management**

Specialisti del rischio, della *Compliance* e di Antiriciclaggio offrono supporto al primo livello nella definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione degli stessi.

In particolare:

- alla funzione *Risk Management* di *Gruppo* è demandata la definizione delle politiche di governo e del processo di gestione del rischio, nonché di verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure adottate;
- alla Funzione *Compliance* è demandata la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne ai fini della prevenzione delle violazioni di leggi e regolamenti, nonché documenti di autoregolamentazione applicabili (es. statuto, codici di condotta, codici di autodisciplina).

(e) Il **Sistema di procure e deleghe,**

(f) **Linee guida, procedure e istruzioni aziendali / di Gruppo ovvero** l'esistenza di linee guida, procedure o istruzioni aziendali / di Gruppo idonei a fornire principi generali di comportamento, identificazione delle funzioni aziendali incaricate di gestire un determinato processo e dei relativi ruoli e responsabilità, modalità operative per lo svolgimento delle

attività sensibili nonché ogni altro elemento necessario o utile a disciplinare l'attività sensibile di volta in volta considerata;

(g) **Clausole contrattuali**: inserimento all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento degli specifici processi/delle attività potenzialmente a rischio di apposite clausole che prevedano ad esempio: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo della Società e nella Politica Anticorruzione del Gruppo Cerved; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi;

(h) le **Procedure ed istruzioni aziendali / di Gruppo inerenti al sistema amministrativo, contabile e di *reporting*** nonché gli esiti dei test periodici di controllo su tali procedure,

(i) le **Procedure informatiche (sistemi informativi) e tutte le ulteriori procedure aziendali**, ivi incluse quelle espressamente richieste dalla **regolamentazione rilevante**

(j) Il **Sistema di controllo dei flussi finanziari,**

In conformità al contenuto dell'art. 6, comma 2, lettera c) del Decreto, la Società ha individuato le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

In particolare, a livello di Gruppo, è stata costituita una struttura dedicata, che fornisce i propri servizi a tutte le società del Gruppo Cerved, secondo politiche e accordi di *cash pooling*. La gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su *workflow* coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti.

Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di:

- separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra);
- tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile;
- individuazione del razionale della spesa da sostenere;
- previsione di forme di pagamento standard;
- identificazione dei destinatari dei flussi.

Le operazioni di finanza straordinaria sono materia di competenza del Consiglio di Amministrazione che delega le persone ad adempiere queste operazioni nel rispetto di quanto previsto nello statuto e nell'atto costitutivo della Società.

Le operazioni di gestione ordinaria sono gestite con istituti di credito di riconosciuta notorietà e nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.

Gli organi di controllo interno ed esterno effettuano, sulla gestione delle risorse finanziare, gli opportuni e periodici controlli indipendenti.

(k) Il **sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro** (gestione operativa e monitoraggio),

(l) i presidi finalizzati alla **prevenzione del rischio di coinvolgimento di Cerved Credit Management Group per un reato commesso da una sola delle società del Gruppo CCMG**.

Tra le misure previste, da considerarsi anche in alternativa tra di loro, vanno evidenziate:

- l'autonoma attività di predisposizione e revisione del proprio Modello da parte di ciascuna società del gruppo;
- la specifica analisi, nella fase di redazione del Modello, delle attività e dei processi svolti in outsourcing da altre società del gruppo;
- la nomina di un autonomo Organismo di Vigilanza, con membri tra loro anche diversi, per ciascuna società del gruppo, con possibili forme di coordinamento tra i diversi organismi, ma mai con la prevalenza gerarchica di quello della capogruppo;
- l'evidenza dei processi integrati che coinvolgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato) nel Modello della controllante;
- lo svolgimento dell'attività di direzione e coordinamento anche attraverso comunicazioni in forma ufficiale.

(m) La **comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello**, nonché la sua formazione ed addestramento,

(n) il **sistema disciplinare** adottato in conformità al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato in azienda.

La Società si avvale dei servizi erogati dalla società Cerved Group S.p.A., che ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione anticorruzione (ISO 37001) e del proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (ISO 45001).

Per migliorare l'efficienza del Modello Organizzativo la Società ha inteso valorizzare la sinergia con la documentazione in materia di sistema di gestione certificato della sicurezza delle informazioni (ISO 27001) e della continuità operativa (ISO 22301) implementati direttamente dalla società.

Cerved Credit Management Group ha adottato la Politica Anticorruzione del Gruppo Cerved.

3.4 Regole per l'aggiornamento del Modello 231

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento e delle singole Parti Speciali - ossia che comportino variazioni strutturali del Modello e/o l'introduzione di nuove fattispecie di reato - sono sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche o gli aggiornamenti meramente formali del presente documento e/o delle singole Parti Speciali sono rimessi all'autonomia dell'Amministratore Delegato, fermi restando tutti gli obblighi informativi.

In generale, l'OdV ha il dovere di proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del Modello che si rendessero necessari, così come di proporre l'introduzione di nuove procedure e protocolli, qualora si verifichino variazioni delle attività della Società, acquisizioni, fusioni, dismissioni o cessioni, scissioni, trasformazioni, o in generale altri eventi straordinari che alla luce del Decreto, e successive modifiche e integrazioni, lo rendano necessario.

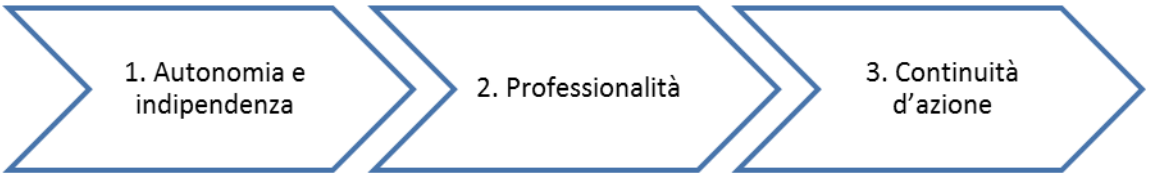
L'OdV deve in ogni caso formulare proposte di aggiornamento del Modello qualora vengano rilevate violazioni significative delle singole prescrizioni e/o qualora vengano commessi reati in connessione dell'attività aziendale; in tali casi dovranno essere rimosse le lacune organizzative che hanno causato o agevolato la commissione dei reati.

L'OdV deve tenersi aggiornato, anche avvalendosi di consulenti esterni, sull'estensione della responsabilità della Società ad altre fattispecie di reato e sulle modifiche e integrazioni delle stesse da parte del legislatore, nonché del Decreto, e comunque su qualsiasi novità legislativa inerente il Decreto e la normativa di riferimento, e di conseguenza curare l'aggiornamento del Modello nonché di procedure e protocolli.

4. Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione e Nomina

In attuazione dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto è stato istituito l'Organismo di Vigilanza di Cerved Credit Management Group S.r.l. Secondo le disposizioni del Decreto (cfr. artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione Ministeriale di accompagnamento, l'OdV deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:



a) Autonomia e indipendenza. Tali requisiti sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono oggetto della sua attività di controllo. Essi si possono ottenere garantendo all'OdV una collocazione nella più elevata posizione gerarchica, e prevedendo un'attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Per l'OdV di Cerved Credit Management Group S.r.l. è stata scelta una composizione pluripersonale.

b) Professionalità, possesso di conoscenze tecniche specialistiche (legali, contabili, organizzative, ecc.). L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. L'OdV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'OdV si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione di specifiche funzioni e unità operative della Società e/o del Gruppo Cerved.

c) Continuità d'azione. L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

La nomina dei membri dell'OdV è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione. Ciascun membro dell'OdV è nominato per la durata di 2 anni.

I membri dell'OdV sono nominati tra i soggetti in possesso dei requisiti di moralità e professionalità necessari allo svolgimento delle funzioni ad esso demandati. Tali requisiti sono accertati attraverso la produzione di un apposito certificato (autodichiarazione) da parte di ciascun membro dell'OdV attestante l'assenza di cause di ineleggibilità e/o di decadenza di cui al successivo punto 4.2. Il compenso dei membri dell'OdV è stabilito dal Consiglio di Amministrazione. In ogni caso i componenti dell'Organismo di Vigilanza non potranno percepire premi o altro tipo di retribuzioni variabili connesse a tale ruolo.

4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Le possibili cause di ineleggibilità e/o decadenza dall'incarico di componente dell'OdV sono di seguito riportate:

- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannato ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- aver compiuto un grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo di Vigilanza;
- essere affetto da una grave infermità che renda il componente dell'OdV stabilmente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di decadenza il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di avvenuta decadenza del componente.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'OdV che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca dell'incarico;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di applicazione, in via cautelare, di una delle misure interdittive previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'OdV, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

La revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire solo con delibera, a maggioranza assoluta, del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e per giusta causa. Dovrà, inoltre, essere comunicata al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci. Nelle ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale in virtù di quanto disposto dalla legge n. 183/2011, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

Qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'OdV e resti comunque in carica la maggioranza dei componenti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del medesimo Organismo di Vigilanza, potrà nominare un sostituto che resti in carica fino alla scadenza del mandato dell'OdV.

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 provvede a nominare i nuovi componenti.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo di Vigilanza provvede ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

4.3 Funzioni, poteri e doveri

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, operando senza alcun vincolo di dipendenza da altre funzioni aziendali, dall'alta direzione o dal Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività. L'OdV agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- ✓ accertarsi della diffusione e verificare la conoscenza e la comprensione nel contesto aziendale dei principi delineati nel Modello;
- ✓ curare e predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- ✓ verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le attività a rischio individuate nel Modello e l'efficienza di procedure e protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- ✓ richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, istituendo specifici canali informativi dedicati diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;

- ✓ verificare e controllare la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività individuate nel Modello;
- ✓ svolgere il ruolo di "gestore alternativo" al quale rivolgersi quando il Responsabile del Sistema[7] di segnalazione si trovi in una situazione di potenziale "conflitto d'interessi", come definite nel dettaglio nella Procedura in materia di segnalazioni;
- ✓ condurre, insieme con il Responsabile del Sistema, le verifiche e le ispezioni interne volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- ✓ segnalare, nelle modalità indicate nella specifica procedura, le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare, ossia *i)* al Consiglio di Amministrazione per le violazioni di maggiore gravità e che comportino la revoca dell'incarico, il licenziamento o la cessazione del rapporto e/o la richiesta di risarcimento danni; *ii)* all'Amministratore Delegato per le violazioni di natura formale e/o che comportino un richiamo ancorché per iscritto;
- ✓ verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- ✓ accertarsi della predisposizione di un piano di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei Destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- ✓ trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

---

[7] *Ai sensi della "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni" si intende il Responsabile della Funzione Internal Audit, per tutte le società del Gruppo, salvo che per le società Cerved Rating Agency S.p.A. e Cerved Master Services S.p.A. per le quali è identificato nel Responsabile della Funzione Compliance. Il Responsabile del Sistema ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore. Qualora il Responsabile del Sistema versi in una delle situazioni di conflitto indicate all'interno della procedura, la gestione delle segnalazioni è affidata al gestore alternativo.*

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- ✓ monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- ✓ accertarsi che siano predisposte le misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- ✓ vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento di procedure e protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- ✓ valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- ✓ proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche sostanziali al Modello nonché proporre le restanti modifiche all'Amministratore Delegato competente;
- ✓ verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo di Vigilanza dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto, fatta eccezione per quelli che, in ragione della specifica operatività della Società, sono assoggettati per legge a vincolo di segretezza.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Inoltre, l'OdV può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Responsabile del sistema di segnalazione in relazione alle segnalazioni pervenute e alla gestione delle stesse.

Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa. Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei

contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'OdV medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione risorse ulteriori rispetto al fondo di dotazione, utili a consentirne la normale operatività e lo svolgimento delle analisi e delle indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

L'OdV si riunisce periodicamente e secondo necessità con un numero minimo di quattro sessioni l'anno. Di tali sedute dell'OdV viene redatto processo verbale e inoltre viene redatta apposita relazione dell'esito delle sessioni. L'OdV, nella persona del suo Presidente, ha facoltà di partecipare personalmente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per la trattazione delle materie e dei casi di competenza dell'OdV. Ha altresì facoltà di richiederne la trattazione. L'OdV partecipa alle sedute del Consiglio di Amministrazione, dell'Assemblea dei Soci e del Collegio Sindacale qualora sia necessario ai fini dell'adozione di provvedimenti nei confronti degli amministratori. L'OdV di CCMG potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In ogni caso, i membri dell'OdV sono tenuti alla stretta osservanza della normativa a tutela della *privacy*, nonché della riservatezza, al rigoroso riserbo su tutti i dati e le informazioni di cui siano venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento delle proprie funzioni e compiti.

4.4 Reporting

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, agli altri organi aziendali, tra cui quelli incaricati di compiti di vigilanza e controllo.

Sono assegnate all'OdV di CCMG le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato della Società;
- la seconda, su base periodica (ed ogniqualvolta lo riterrà opportuno), nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- in aggiunta alle precedenti, l'OdV, con le modalità previste dallo stesso, potrà confrontarsi periodicamente (ed ogniqualvolta lo riterrà opportuno), con la funzione Compliance CCMG.

Fermo restando quanto sopra, in particolare, l'OdV riferisce all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, al quale viene altresì sottoposto anche il piano delle verifiche programmate e delle attività di controllo per ciascun anno solare.

L'OdV ha altresì l'obbligo di riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale in merito a tutte le trasgressioni, le infrazioni e i comportamenti non conformi riscontrati e propone le revisioni, le modifiche o integrazioni necessarie a prevenirli.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale *i)* qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo di Vigilanza stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato esso stesso; *ii)* ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale in virtù di quanto disposto dalla legge n. 183/2011, il riferimento al Collegio Sindacale effettuato in questo articolo deve ritenersi riferito unicamente ai suoi membri che non appartengano all'OdV.

4.5 Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione

L'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione si riuniscono con cadenza annuale, nonché in maniera puntuale e tempestiva nel caso di eventi specifici e/o dell'insorgere di criticità, al fine approfondire le principali attività poste in essere nell'ambito delle rispettive competenze ed i rilievi eventualmente emersi. A tali incontri potranno essere invitate le Funzioni Aziendali, ivi inclusa la funzione aziendale che gestisce in via prevalente gli adempimenti fiscali della società, di volta in volta interessate con riferimento alle tematiche oggetto di analisi.

4.6 Flussi informativi

I referenti individuati devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti (si faccia riferimento, in particolare, alle regole interne di gestione dei flussi informativi);
- ad evento, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio / Attività Sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riceve almeno annualmente dal Responsabile del Sistema una relazione sull'andamento delle attività, che deve contenere le informazioni aggregate sulle segnalazioni "cestinate" e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni non "cestinate". Inoltre, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestivamente le informazioni relative alle Segnalazioni Rilevanti in conformità a quanto previsto dalla Procedura in materia di segnalazioni.

L'OdV può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque funzione o struttura aziendale. Deve essere cura delle unità aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'OdV, come previsto anche dalle prassi operative in essere.

4.6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Modello è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso il Canale Digitale di Segnalazione – in quanto appositamente studiato per garantire facilità di utilizzo, anonimato, confidenzialità e riservatezza e ciò, quindi, anche per la migliore protezione dei segnalanti – accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone (sia privati che aziendali).

I segnalanti possono ricorrere a canali alternativi al Canale Digitale di Segnalazione così come indicati all'interno della "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni".

L'OdV può decidere se ulteriori informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - debbano essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte – indipendentemente dal canale utilizzato dai segnalanti - eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello;

- le segnalazioni dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Le segnalazioni ricevute (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Canale Digitale di Segnalazione che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione e sono gestite secondo la "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni".

La Società garantisce la confidenzialità dell'identità del segnalante e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge; le misure a tutela della riservatezza del segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo, di violazioni del presente Modello Organizzativo e/o delle procedure/protocolli ivi previste 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.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del Decreto Legislativo, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È 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 stessa.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

La violazione dei principi e il mancato rispetto delle disposizioni previste nella presente sezione del Modello nonché nel Codice Etico e nelle procedure adottate dalla Società può comportare l'applicazione di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e dalla normativa vigente.

4.7 Controlli

L'OdV ha l'obbligo di effettuare periodicamente dei controlli per verificare l'effettiva introduzione e la corretta applicazione, con particolare riferimento alle attività a rischio, di procedure e protocolli preventivi. Nell'ambito di tali controlli, l'OdV verificherà la corretta e puntuale predisposizione, gestione e archiviazione dei documenti previsti nelle procedure e protocolli adottati, nonché l'efficienza e la funzionalità delle misure in esse previste ai fini della prevenzione dei reati considerati rilevanti all'interno del Modello. L'OdV ha il compito di effettuare la supervisione, qualora lo ritenesse opportuno, dei processi aziendali e della relativa documentazione di supporto, effettuando - a campione o *ad hoc* - le verifiche che ritiene necessarie.

A fronte di specifiche segnalazioni o comunque nel caso in cui abbia notizia di possibili violazioni, l'OdV si attiverà per controllare che i soggetti cui sia stato espressamente delegato lo svolgimento di determinate funzioni (in particolare riguardo alla gestione, amministrazione e controllo della Società) assolvano esclusivamente le funzioni di competenza e, al contempo, che i Destinatari non svolgano funzioni senza essere a ciò espressamente delegati.

5. Formazione del personale e diffusione del modello

5.1 Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i Destinatari del Modello, ivi inclusi i *partner* ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i Destinatari del Modello di Cerved Credit Management Group S.r.l. mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione e le modifiche di maggiore rilevanza al Modello (inclusi i relativi allegati) sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda; ogni soggetto (dipendente, dirigente, collaboratore) deve dare atto con apposita dichiarazione di averne preso visione;

- la consegna di un documento contenente i riferimenti al Decreto, al Modello nonché al link della pagina intranet presso cui reperire tutta la documentazione rilevante;
- una specifica attività di formazione e aggiornamento: tale attività consiste nella comunicazione/informazione svolta su base continuativa, in occasione, ad esempio, di incontri con il Personale e di audit condotti all'interno della Società. In questa fase è coinvolto l'Organismo di Vigilanza.

5.2 Formazione del Personale

Cerved Credit Management Group S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, delle procedure e dei protocolli interni tra tutti i Dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione. Ai fini dell'attuazione del Modello, la funzione HR di Cerved Group S.p.A. gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale.

Sono previsti interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria e deve essere formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (ovvero altra modalità idonea) e l'inserimento nell'archivio dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

5.3 Informativa a collaboratori esterni e partner

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

In particolare, CCMG rende disponibile, sul proprio sito internet, il presente documento ed il Codice Etico di Gruppo.

I contratti devono prevedere apposita informativa sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che possano derivare da condotte contrarie alle prescrizioni degli stessi.

6. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'art. 6, comma 2 *bis*, del Decreto prevede inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e aggiunge che tali sanzioni devono essere inserite nel sistema disciplinare.

L'art. 7, comma 4, lettera b), aggiunge che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Pertanto, Cerved Credit Management Group, in relazione a ogni trasgressione di tali misure, adotterà - a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie - i seguenti provvedimenti:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile, dell'art. 7 della L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- per i destinatari delle disposizioni contenute nel Modello che non sono legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato, clausole di natura sanzionatoria e risolutiva nei contratti stipulati;
- per tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare alcuna delle sanzioni sopra previste (in particolar modo i soggetti in posizione apicale) misure alternative che inducano, comunque, al rispetto delle disposizioni sopra elencate e che potranno giungere sino alla cessazione del rapporto in essere con la Società e/o dell'incarico in essere, oltre al risarcimento dei danni.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da CCMG in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'OdV controlla che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferisce al Consiglio di Amministrazione le trasgressioni di cui venisse a conoscenza tempestivamente, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione ai destinatari del Modello.

Ad integrazione di quanto indicato nel presente paragrafo, si rinvia all'Allegato "Sistema Disciplinare".