

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8
giugno 2001, n. 231**

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
IL MODELLO 231 DI MUNDYS S.P.A.....	5
FINALITÀ DEL MODELLO.....	5
STRUTTURA DEL MODELLO.....	5
DESTINATARI.....	6
PARTE GENERALE	7
1. MUNDYS S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI.....	8
1.1 IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO	8
1.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	9
2. MODALITÀ OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	13
2.1 INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (<i>RISK ASSESSMENT</i>)	13
2.2 PRESIDI DI CONTROLLO.....	14
2.3 PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	14
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.1 NOMINA E COMPOSIZIONE.....	16
3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E/O REVOCA.....	16
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	18
3.4 FLUSSI INFORMATIVI.....	19
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING).....	22
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
5.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....	25
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)	26
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI	27
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	28
6.1 INFORMAZIONE.....	28
6.2 FORMAZIONE.....	28
APPENDICE.....	30
PARTE SPECIALE (OMISSIS)	35

DEFINIZIONI

Mundys o la Società	Mundys S.p.A.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto o Decreto 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
Modello o Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto Decreto
Codice Etico	Codice Etico del Gruppo Mundys
Policy Anticorruzione	Policy Anticorruzione del Gruppo Mundys
Linee Guida di Confindustria o Linee Guida	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni / aggiornamenti
Processi e attività “sensibili” o a “rischio 231”	Processi e attività aziendali considerati potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001
SCIGR	Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società
SCIIF	Sistema di Controllo Interno sull’Informativa Finanziaria della Società
Consiglio di Amministrazione o CdA	Consiglio di Amministrazione di Mundys S.p.A.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno cui, ai sensi dell’art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Mundys S.p.A. nonché di curarne l’aggiornamento
Comitato Segnalazioni	Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni previsto dalla normativa interna in materia
Legale e Societario	Direzione General Counsel di Mundys S.p.A.
Relazioni Esterne e Affari Istituzionali	Direzione External Relations & Institutional Affairs di Mundys S.p.A.
Chief Financial Office	Direzione Chief Financial Officer di Mundys S.p.A.
Risorse Umane e Organizzazione	Direzione Human Capital & Organization di Mundys S.p.A.
Risk & Compliance	Direzione Risk & Compliance di Mundys S.p.A.
Internal Audit	Direzione Internal Audit di Mundys S.p.A.

Sustainability & Innovation	Direzione Chief Sustainability and Innovation Officer di Mundys S.p.A.
Strategia e Sviluppo	Direzione Strategy & Corporate Development Officer di Mundys S.p.A.
Investimenti	Direzione Investment Airports & Mobility Services Direzione Investment Tollroads di Mundys S.p.A.
Fiscale	Struttura Tax Affairs operante nell'ambito della Direzione Chief Financial Officer di Mundys S.p.A.
Acquisti	Struttura Acquisti operante nell'ambito della Direzione Human Capital & Organization di Mundys S.p.A.
Information Technology	Struttura Chief Information Officer operante nell'ambito della Direzione Human Capital & Organization di Mundys S.p.A.
Insurance & Claims Management	Struttura Insurance & Claims Management operante nell'ambito della Direzione Chief Risk & Compliance Officer di Mundys S.p.A.
Soggetti Terzi	Collaboratori, fornitori e altri eventuali partner che intrattengono rapporti societari, contrattuali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società

IL MODELLO 231 DI MUNDYS S.P.A.

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto" o il "Decreto 231")¹ ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Mundys S.p.A. (di seguito anche "Mundys" o la "Società"), impegnata a coniugare le esigenze di ottimizzazione della crescita economica e finanziaria con i principi etici e di sostenibilità, ha adottato e attuato, fin dall'anno 2003, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello" o "Modello 231") provvedendo nel tempo al suo aggiornamento al fine di recepire le modifiche normative e organizzative, conformemente alle *best practice* in materia (es. Linee Guida emanate da Confindustria).

FINALITÀ DEL MODELLO

Il presente Modello ha l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231 (cd. reati presupposto)² da parte di soggetti in posizione apicale o sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto di Mundys.

In particolare, con l'adozione del presente Modello Mundys intende:

- rafforzare il proprio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR), contribuendo al successo sostenibile della Società;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Mundys, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni in esso contenute e, più in generale, alle normative di legge e aziendali;
- ribadire che ogni condotta illecita è condannata dalla Società, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita, anche se ispirata a un malinteso interesse sociale, ovvero all'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi e, dunque, in contrasto con il suo interesse.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Mundys si compone del presente documento, che ne costituisce la Parte Generale, e delle Parti Speciali contenenti i principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi e attività per i quali è stato identificato un potenziale rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

Costituisce, inoltre, elemento di riferimento fondamentale del Modello, il Codice Etico contenente i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in Mundys e per Mundys.

Il Codice Etico rappresenta, infatti, una guida nel prendere decisioni e compiere azioni coerenti con la cultura della responsabilità, della legalità, della trasparenza e della creazione di valore di lungo termine per tutti gli interlocutori di Mundys, contribuendo ad uno sviluppo sostenibile.

¹ In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

² Per approfondimenti sui cd. reati presupposto del Decreto 231 si rinvia all'Appendice 1.

DESTINATARI

Le previsioni incluse nel Modello si applicano a:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società (“soggetti apicali”³);
- membri del Collegio Sindacale;
- dipendenti⁴;
- soggetti terzi che, pur non appartenendo alla Società, operano su incarico della medesima (es. partner, intermediari, consulenti, fornitori, etc.).

L’osservanza del Modello è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono per i membri degli organi sociali inadempimento del mandato loro conferito e, per il personale, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, determinando, nell’uno e nell’altro caso, l’applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al par. 5).

I Soggetti Terzi sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati da Mundys. A tal riguardo, la Società richiede la sottoscrizione di clausole contrattuali che prevedono, tra l’altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale, legittimando la Società ad applicare penalità o a risolvere il contratto.

Le società controllate non sono destinatarie del presente Modello, che disciplina i processi e le attività svolte da Mundys, e, sono responsabili, ove applicabile, della predisposizione e revisione di propri Modelli Organizzativi, definiti in funzione delle rispettive dimensioni e specificità organizzative e di *business*, nonché di istituire un proprio Organismo di Vigilanza autonomo e indipendente.

Il Modello di Mundys può, tuttavia, rappresentare un punto di riferimento utile ai fini della definizione dei Modelli delle società controllate, con particolare riguardo ai principi definiti nello stesso.

³ Sono considerati “soggetti apicali” i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale (ove nominato), nonché i Direttori o Responsabili in prima dipendenza del Presidente e dell’Amministratore Delegato.

⁴ Ivi inclusi i dirigenti.

PARTE GENERALE

1. MUNDYS S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il Modello riflette la natura e le caratteristiche dell'attività di Mundys nonché il suo sistema di governance e di controllo interno e di gestione dei rischi.

Mundys è una *holding* operante, in Italia e all'estero, attraverso le proprie società controllate e partecipate, nel settore delle concessioni autostradali, aeroportuali, nei servizi legati alla mobilità e nei sistemi di trasporto intelligenti (*Intelligent Transport Systems – ITS*)⁵.

La *mission* di Mundys è rendere la mobilità sempre più sostenibile, sicura, innovativa, efficiente e rispondente ai bisogni della società nel suo insieme.

Per l'oggetto sociale della Società si rimanda a quanto previsto dallo Statuto.

1.1 IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

Il modello di Corporate Governance di Mundys è orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder*, al monitoraggio costante dei rischi d'impresa e alla più elevata trasparenza nei confronti degli *stakeholder*, ed è volto ad assicurare l'integrità e la correttezza dei processi decisionali.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA"), eletto dall'Assemblea degli Azionisti (di seguito anche "Assemblea"), è l'organo collegiale preposto alla gestione della Società perseguendone il successo sostenibile nel lungo termine. Il CdA ha istituito tre Comitati Endoconsiliari, i quali agiscono come organi consultivi del CdA stesso e hanno il diritto di emettere pareri, rappresentare le loro opinioni nell'ambito delle rispettive aree di responsabilità, senza alcun potere decisionale, di veto o di parere vincolante:

- Comitato per gli Investimenti;
- Comitato per il Controllo, i Rischi e la Sostenibilità;

⁵ Nello scopo sociale della Società sono compresi:

- l'acquisizione in qualsiasi forma e a qualsiasi titolo, direttamente e/o indirettamente, di partecipazioni e/o interessenze in altre società ed enti di qualsiasi nazionalità;
- la detenzione, la gestione, l'esercizio di diritti e la cessione, in qualsiasi forma e a qualsiasi titolo, di partecipazioni e/o interessenze dirette e/o indirette in qualsiasi società e/o ente di qualsiasi nazionalità;
- l'esercizio di qualsiasi attività e/o atto rientrante nell'oggetto sociale di qualsiasi società e/o ente di qualsiasi nazionalità di volta in volta direttamente o indirettamente partecipato dalla Società, ivi compresa l'attività operativa di concessionaria di beni infrastrutturali (od operatori similari);
- il finanziamento, anche mediante il rilascio di fidejussioni, avalli e garanzie anche reali ed il coordinamento tecnico, industriale e finanziario delle società od enti ai quali partecipa;
- qualsiasi operazione di investimento mobiliare, immobiliare, commerciale, finanziario, bancario, industriale in Italia ed all'estero.

La Società può anche, ancorché in via non prevalente, acquistare, possedere, gestire, sfruttare, aggiornare e sviluppare, direttamente o indirettamente, marchi, brevetti, *know-how* relativi a sistemi di telepedaggio e attività affini o connesse.

Nello svolgimento della propria attività, ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, la Società può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ivi comprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la prestazione di servizi a favore di qualsiasi soggetto, l'assunzione e/o la concessione di qualsiasi tipo di mutuo e/o finanziamento in genere ed il rilascio di fidejussioni, avalli nonché di obbligazioni e/o altri titoli di debito, la concessione di pegni, titoli e garanzie anche reali o personali a garanzia di obbligazioni proprie e/o di altri soggetti e l'esecuzione di apporti di capitale senza obbligo di rimborso.

Resta esclusa dall'oggetto sociale ogni attività od operazione nei confronti del pubblico e ogni attività di carattere fiduciario.

- Comitato Remunerazioni.

Le funzioni di controllo sono attribuite al Collegio Sindacale, che ha il compito di vigilare, tra l'altro, sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dello Statuto, e alla società di revisione, organo di controllo esterno, nominato dall'Assemblea, a cui è demandata la revisione legale dei conti.

1.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Mundys adotta un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) integrato e diffuso a vari livelli dell'assetto organizzativo e societario, costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società.

Un efficace SCIGR contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal CdA, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare:

- la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- l'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato;
- il rispetto di leggi e regolamenti applicabili, dello Statuto e degli strumenti normativi interni (ivi incluso il Modello 231).

In particolare, il SCIGR:

- coinvolge gli organi e le risorse a tutti i livelli dell'organizzazione, dal CdA fino al Management, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e aree di competenza;
- favorisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- è definito in base alle caratteristiche della Società, in relazione al quadro normativo applicabile, alla dimensione, al settore, alla complessità e al profilo di rischio dell'impresa.

Gli attori del SCIGR di Mundys agiscono secondo un modello a tre livelli di controllo, in linea con le normative e le *best practice* di riferimento:



Nell'ambito SCIGR operano, pertanto, una molteplicità di attori: organi aziendali (es. Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza), funzioni di controllo (es. Internal Audit, Dirigente Preposto, etc.) e Management aziendale ciascuno secondo le responsabilità attribuite sulla base di quanto previsto da normative e regolamenti applicabili, disposizioni e normative interne e *best practice* di riferimento.

Mundys ha adottato e implementato un modello di gestione dei rischi (*Enterprise Risk Management*) finalizzato a fornire una visione organica e integrata e una risposta ai rischi a cui la stessa è esposta. Tale modello prevede l'identificazione, la valutazione, la gestione e il monitoraggio dei potenziali rischi che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali (ivi inclusi i rischi di *compliance*).

Oltre al modello di ERM, Mundys ha adottato e attuato ulteriori sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che si inseriscono nell'ambito del SCIGR e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche con riferimento ad obiettivi di presidio ex Decreto 231, quali:

- Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria (di seguito anche "SCIIF"), costituito da un insieme di procedure amministrative e contabili, finalizzate a garantire l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria, in accordo con le normative di riferimento;
- Tax Control Framework, volto a consentire, in coerenza con la Strategia Fiscale, la rilevazione, la misurazione, la gestione e il controllo del rischio fiscale⁶, anche ai fini della partecipazione alla *co-operative compliance*⁷;
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ispirato allo standard internazionale ISO 37001, con l'obiettivo, in coerenza con la Policy Anticorruzione, di supportare l'organizzazione nel prevenire, rilevare e affrontare i rischi di corruzione e nel rispettare le leggi applicabili in tale ambito;

⁶ Inteso come rischio di operare in violazione di norme tributarie o in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario (cd. abuso del diritto).

⁷ Si segnala che, con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 26 luglio 2019, Mundys è stata ammessa al regime di Adempimento collaborativo di cui al D.Lgs. 5 agosto 2015, n. 128.

- Modello a presidio del *Market Abuse* definito tramite procedure in linea con la normativa europea e nazionale per garantire la massima correttezza nella gestione delle informazioni privilegiate e la trasparenza nella comunicazione societaria;
- Sistema di gestione della salute e sicurezza ispirato allo standard ISO 45001:2018, con l'obiettivo di minimizzare i rischi ed i pericoli a cui possono essere esposti tutti i lavoratori e soggetti terzi e migliorare costantemente il livello di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1.2.1 Il sistema organizzativo, dei poteri e normativo interno

Mundys si è dotata di strumenti che, pur non potendo essere dettagliatamente riportati nel presente Modello, costituiscono effettivo fattore di prevenzione di potenziali comportamenti illeciti, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I principali strumenti sono:

- **il sistema organizzativo**, ossia l'articolazione delle strutture di Mundys (Direzioni/Funzioni aziendali), dei ruoli e delle responsabilità ad esse assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni così come degli altri principi di *compliance* e *governance*. Tale sistema è formalizzato nei documenti interni pubblicati sulla intranet aziendale (es. organigramma, manuale dell'organizzazione, comunicazioni organizzative);
- **il sistema dei poteri**, che si articola in:
 - poteri per rappresentare o impegnare Mundys nei confronti dei terzi (procure);
 - poteri che attribuiscono responsabilità e facoltà di compiere atti che producono effetti all'interno della Società (deleghe) a persone di Mundys che ricoprono una determinata posizione organizzativa.

I poteri sono attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura dell'attività svolta nonché nel rispetto della gerarchia organizzativa;

- **il sistema normativo interno**, che definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività in modo da garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili. Tale sistema, definito in una specifica procedura interna, è articolato secondo più livelli che corrispondono a diverse tipologie di strumenti normativi:
 - Framework: documenti che costituiscono il riferimento su cui si basa tutto il corpo documentale di Mundys; possono definire la missione e il funzionamento della Società, nonché i principi e i valori fondanti della stessa. A titolo esemplificativo: lo Statuto Sociale, il Codice Etico, la Policy Anticorruzione, etc.;
 - Linee Guida: documenti che formalizzano i principi guida su materie specifiche, emanati con riferimento a processi e temi rilevanti per la Società e per le società controllate (e.g. le Linee Guida in materia di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione);
 - Procedure gestionali: documenti che formalizzano la gestione operativa dei processi di Mundys, definendo modalità, responsabilità, sistemi informativi, controlli in essere;
 - Istruzioni Operative: documenti che definiscono il dettaglio delle modalità operative riferite ad una specifica direzione / funzione / area professionale, ovvero alle persone coinvolte negli

adempimenti nelle stesse discipline (anche nelle società controllate). A titolo esemplificativo: standard, regolamenti e metodologie su materie specifiche.

1.2.2 I processi / attività oggetto di *outsourcing*

Mundys può avvalersi del supporto di società esterne per lo svolgimento di alcuni processi e attività, fermo restando che, in termini di responsabilità, permane in ogni caso su Mundys il compito di supervisionare i livelli di servizio resi dal fornitore (di seguito anche “*outsourcer*”) in linea con quanto definito dal relativo contratto. In particolare, il contratto⁸ consente alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sui processi / attività esternalizzati/e.

La Società, mediante il Responsabile del Contratto o Comitati tecnici eventualmente costituiti, monitora l’adeguatezza del servizio prestato dall’*outsourcer*, nonché il rispetto delle clausole contrattualmente stabilite.

⁸ I contratti di servizio, in linea generale, prevedono quanto segue:

- la descrizione delle prestazioni, le modalità di esecuzione e i corrispettivi previsti;
- la possibilità per la Società di accedere alle informazioni di cui necessita per fini di controllo;
- la limitazione della possibilità per l’*outsourcer* di delegare una terza parte e/o di modificare il servizio prestato senza l’assenso della Società;
- l’obbligo dell’*outsourcer* di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili;
- la facoltà di applicare penali o risolvere il contratto in caso di inadempimento da parte del fornitore, nonché in caso di violazione dei principi stabiliti: (i) nel Codice Etico; (ii) nella Parte Generale del Modello di Mundys e (iii) nella Policy Anticorruzione;
- che l’*outsourcer* abbia adottato un proprio Modello 231 nel quale siano previsti principi di comportamento e di controllo a disciplina delle attività oggetto di *outsourcing* e/o specifiche procedure operative che regolino lo svolgimento delle stesse.

2. MODALITÀ OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

2.1 INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (*RISK ASSESSMENT*)

Il Decreto prevede che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

A tal fine, e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento⁹, Mundys individua e aggiorna periodicamente l'elenco delle attività / processi a potenziale rischio tramite un processo di *risk assessment* e implementa i presidi di controllo volti a indirizzare le attività della Società rispetto ai rischi di reato di cui al Decreto.

Attraverso l'analisi del contesto societario, delle evoluzioni normative, nonché tenendo conto dell'operatività aziendale (cd. "analisi storica"), il Management di Mundys, con il supporto della Direzione Risk & Compliance di Mundys (di seguito anche "Risk & Compliance") e anche avvalendosi della collaborazione di un consulente esterno specializzato, identifica, nell'ambito dei processi e attività di propria responsabilità, i potenziali rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto nonché le modalità teoriche di commissione degli stessi. Tra i processi e attività a rischio sono considerati anche quelli/e che, oltre ad avere un rilievo diretto ai fini dell'integrazione delle condotte di reato, potrebbero essere "strumentali" alla commissione degli stessi, rendendo possibile o agevolando il loro perfezionamento.

I rischi identificati sono valutati, in coerenza con la metodologia adottata nel processo di *Enterprise Risk Management*, sia a livello "inerente" o "potenziale", ossia non considerando il sistema di controllo, sia a livello "residuo" tenendo conto del sistema di controllo in essere.

In particolare, a fronte dei rischi potenziali, è analizzato il sistema dei presidi organizzativi e di controllo esistente (cd. "*as is analysis*"), al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione dei rischi reato.

Infine, sono individuate le eventuali aree di integrazione e/o rafforzamento di tale sistema e sono definite le azioni correttive o migliorative da intraprendere (cd. "*gap analysis*")¹⁰.

Al fine di promuovere l'integrazione delle diverse attività di *compliance* presenti in Mundys, il *risk assessment* ex D.Lgs. 231/2001 tiene conto, ove necessario o applicabile, di ulteriori *risk assessment* condotti nell'ambito di ulteriori modelli (quale, ad esempio, il *Tax Control Framework*).

In specifica Appendice alla presente Parte Generale, cui si rimanda, è riportato - conformemente a quanto previsto dall'art. 6, co. 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 - il dettaglio dei processi e, se non coincidenti, delle attività che, a seguito dell'esecuzione del *risk assessment* precedentemente descritto, sono considerati a potenziale "rischio 231".

⁹ Linee Guida per la costruzione dei "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria.

¹⁰ Le azioni correttive e, in generale, il sistema di controllo della Società sono definiti per la prevenzione del rischio di commissione dei reati, fatta salva la residuale possibilità di commettere un illecito violando fraudolentemente il suddetto sistema.

2.2 PRESIDI DI CONTROLLO

I presidi volti alla prevenzione e mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231, descritti per ogni attività / processo a rischio nelle parti speciali del Modello, sono strutturati su due livelli:

1. **standard generali di trasparenza**, ossia standard di controllo di carattere trasversale da considerare e applicare con riferimento a tutti/e i processi / attività "sensibili" del Modello 231;
2. **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari dei processi / attività "sensibili".

In particolare, gli standard generali di trasparenza sono riconducibili a:

- esistenza di procedure formalizzate a disciplina dei processi / attività "sensibili";
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni organizzative ricoperte, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e di svolgimento;
- segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- tracciabilità delle attività svolte, le quali devono essere corredate da adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica *ex post* delle stesse in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole definite.

Gli standard di controllo specifici sono associabili ad una o più processi / attività "sensibili" e sono volti a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231¹¹. Gli standard di controllo specifici, unitamente a principi di natura comportamentale, sono riportati nelle Parti Speciali del Modello.

2.3 PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In base ai risultati del *risk assessment*, la Società predispone e aggiorna il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo avvalendosi del supporto di Risk & Compliance, sentito il parere della Direzione General Counsel, e delle strutture aziendali coinvolte nei processi, nonché di eventuale consulente esterno specializzato.

Per l'attuazione del Modello è necessario assicurare il rispetto dei presidi di controllo (cfr. par. 2.2) e che il sistema di controllo interno sia soggetto a una attività di verifica, per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

Il Modello è redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria ed è adottato dal CdA della Società, essendo lo stesso un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co.1, lett. a) del Decreto), previo esame da parte del Comitato per il Controllo, i Rischi e la Sostenibilità (di seguito anche "CCRS") e dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), che ne promuove l'aggiornamento.

¹¹ Per quanto attiene ai processi / attività oggetto di *outsourcing* (cfr. par. 1.2.2) sono considerati i seguenti standard di controllo: (i) la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizio; (ii) la previsione di idonei meccanismi di controllo e monitoraggio sull'attività dell'outsourcer sulla base delle prestazioni contrattualmente definite.

L'aggiornamento, volto a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello nel tempo rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, rientra nelle competenze del CdA, in relazione a:

- novità normative e/o giurisprudenziali, che abbiano rilevanza in materia di responsabilità amministrativa degli enti nonché evoluzione delle *best practice*;
- modifiche significative della struttura organizzativa e/o delle attività d'impresa (ivi inclusi i processi e attività a "rischio");
- inosservanze o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o esiti delle verifiche di vigilanza e internal audit, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- aggiornamenti del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- aggiornamenti di requisiti, funzioni e poteri dell'OdV.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito di indicazione da parte dell'OdV che, nello svolgimento del proprio ruolo di natura propulsiva e propositiva, valuta e segnala al CCRS e al CdA gli eventuali aggiornamenti da introdurre ed esprime le proprie valutazioni sull'adeguatezza del Modello.

Le "modifiche formali" del Modello sono soggette a una procedura di revisione semplificata e sono approvate dal Risk & Compliance Officer, sentito il parere della Direzione General Counsel, previa informativa all'OdV e acquisizione del relativo parere. Si intendono quali modifiche e integrazioni meramente formali le revisioni e/o integrazioni che non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti che compongono il Modello (es. correzioni di refusi ed errori materiali, chiarimenti o precisazioni del testo, aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Direzioni / Strutture aziendali).

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 NOMINA E COMPOSIZIONE

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di Mundys nomina un Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne cura l'aggiornamento.

L'OdV è costituito sulla base dei seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.¹²

L'OdV di Mundys è composto da tre membri, di cui almeno uno esterno, cui sono assegnate le funzioni di Coordinatore (organizzazione e direzione dei lavori dell'organismo). I membri dell'OdV sono scelti tra esperti dotati di comprovate competenze ed esperienze idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo demandati allo stesso organismo¹³.

I componenti prescelti restano in carica per un periodo di 3 anni o fino alla revoca.

In occasione della nomina, il CdA determina il compenso annuo spettante ai suoi componenti.

Alla scadenza del mandato, l'OdV rimane in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal CdA. Quando, nel corso del mandato, un membro dell'OdV cessa dal proprio incarico, il CdA provvede senza indugio alla sua sostituzione.

3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E/O REVOCA

Al fine di tutelare l'autonomia e, quindi, consentire un'azione concreta dell'OdV, la Società ha stabilito requisiti specifici di ineleggibilità e di decadenza per i componenti di tale organismo.

Ineleggibilità

Non possono essere nominati alla carica di componenti dell'OdV:

¹² I requisiti di indipendenza e autonomia sono garantiti dal posizionamento riconosciuto all'OdV e dalla circostanza per cui in capo al medesimo Organismo non sono attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, l'OdV svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del Management aziendale.

Il requisito di professionalità implica il possesso di un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività.

Il requisito di continuità di azione implica un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

Il requisito di onorabilità è assicurato dalla previsione di specifiche cause di ineleggibilità riportate al paragrafo 3.2.

¹³ Fra cui:

- competenze tecniche specifiche di tipo giuridico (e, più in particolare, penalistico) e in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- competenze specifiche in materia societaria, ovvero di controllo interno, ovvero di gestione e organizzazione aziendale, ovvero di valutazione dei rischi aziendali.

- gli amministratori, nonché il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di Mundys e del Sindaco, ove identificato quale membro dell'OdV della Società;
- coloro che si trovino in situazione di conflitto di interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia di giudizio, ovvero coloro che:
 - intrattengano, direttamente o indirettamente - con esclusione del rapporto di lavoro in essere da parte del membro interno dell'OdV - relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con Mundys, con le società da quest'ultima controllate e/o con i rispettivi amministratori e/o con il Sindaco (ove identificato quale membro dell'OdV della Società), così come con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli stessi, di rilevanza tale da poter condizionare l'autonomia di giudizio. Sono comunque fatti salvi gli eventuali incarichi in organi sociali di controllo (compresi Organismi di Vigilanza) della Società o delle sue controllate;
 - detengano, in via diretta o indiretta, partecipazioni azionarie in Mundys o società controllate o correlate tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., e cioè l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, con una sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che siano sottoposti ad amministrazione di sostegno;
- coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. "patteggiamento"), o nei cui confronti è stato emesso decreto penale di condanna, pronunciate o emesso dall'Autorità Giudiziaria italiana o estera, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico;
- coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e ss.mm.ii. (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione);
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, fatto salvo il caso in cui nella sentenza sia stata esclusa la responsabilità di tali soggetti e sia stata riconosciuta la validità dei Modelli ovvero salva l'ipotesi che la sanzione si riferisca a reati presupposto avvenuti precedentemente alla nomina;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quali membri dell'OdV) di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

All'atto della nomina, i componenti dell'OdV devono far pervenire al Presidente del CdA la dichiarazione di accettazione della stessa, unitamente all'attestazione di non trovarsi in condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni. La comunicazione relativa all'insorgenza di eventuali condizioni di ineleggibilità dovrà essere inviata senza indugio agli altri componenti dell'OdV e al Presidente del CdA, e comporterà la decadenza automatica dalla carica.

Decadenza

La perdita dei requisiti dell'OdV di cui al par. 3.1 o il verificarsi di una o più delle sopra indicate condizioni di ineleggibilità costituisce motivo di decadenza automatica dalla carica.

Il Presidente del CdA, qualora si verifichi una di tali circostanze, convoca senza indugio il CdA affinché proceda, nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza, alla dichiarazione di intervenuta decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'OdV e alla sua sostituzione.

Revoca

L'eventuale revoca di uno o più componenti dell'OdV dovrà essere deliberata, sentito il Collegio Sindacale, dal CdA della Società e potrà esclusivamente disporsi per giusta causa, quale:

- una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti nel Modello;
- il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- una sentenza di condanna irrevocabile pronunciata nei confronti della Società ai sensi del Decreto o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, 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.
- l'applicazione a carico della Società di una misura di prevenzione patrimoniale disposta dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e ss.mm.ii. (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione).

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

All'OdV sono attribuite le seguenti principali funzioni:

- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze connesse all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto e alle sopravvenute variazioni organizzative, ovvero a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni, in relazione alle quali l'OdV effettua proposte di adeguamento;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da nessun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la responsabilità ultima del CdA in ordine al funzionamento e all'efficacia del Modello.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'OdV potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre Direzioni / Strutture aziendali di volta in volta individuate, nonché dell'eventuale supporto della Direzione Internal Audit o di professionisti esterni.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e gli uffici della Società e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante. Le Direzioni / Strutture aziendali sono tenute a collaborare fattivamente con l'OdV, ponendo a disposizione quanto richiesto.

Il CdA assicura all'OdV, in funzione delle indicazioni di quest'ultimo, la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie al fine di assolvere adeguatamente alle proprie funzioni (il cui effettivo utilizzo è oggetto di rendicontazione nell'ambito delle relazioni periodiche al CdA).

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di professionisti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

I compiti, le attività, le modalità di funzionamento (convocazione delle riunioni e verbalizzazione) nonché le modalità atte a garantire la tracciabilità dell'attività svolta sono disciplinate da apposito Regolamento adottato dall'OdV.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti ed altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione al presente Modello sono conservati dall'OdV in apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV per un periodo coerente con le previsioni della normativa aziendale applicabile in materia di *data retention*. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e alla Segreteria tecnica dello stesso e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

Nella gestione di tali informazioni, segnalazioni, rapporti ed altri documenti, l'OdV opera nell'ambito dell'organizzazione societaria – ove Mundys S.p.A. è titolare del trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 4 e 24 del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (UE) 2016/679 – e conforma il proprio operato alla normativa vigente in ambito Privacy.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI

3.4.1 Flussi informativi dell'OdV verso gli Organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV comunica direttamente al CdA, in merito all'attuazione del Modello:

- con cadenza annuale, previa informativa al CCRS e al Collegio Sindacale, attraverso una relazione relativa all'attività svolta e alle eventuali evoluzioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti verificatesi nel periodo di riferimento¹⁴;

¹⁴ La relazione deve contenere a titolo esemplificativo:

- l'attività svolta, eventuali problematiche riscontrate e le azioni correttive intraprese al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;

- ad evento, previa informativa all'Amministratore Delegato e al Presidente del CdA, per fatti di particolare materialità o significatività.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal CdA della Società (o dal CCRS) ogni qualvolta lo ritenga opportuno; del pari, l'OdV può essere convocato dal CdA, nonché dal Collegio Sindacale e dal CCRS, per riferire in merito al funzionamento e osservanza del Modello o per situazioni specifiche.

In occasione delle relazioni periodiche e ogni qual volta emergano argomenti di interesse comune sono, inoltre, organizzati incontri con CCRS e il Collegio Sindacale.

3.4.2 Flussi Informativi verso l'OdV

L'OdV, al fine di poter svolgere le attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei destinatari del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto, nonché ricevere ulteriori informazioni utili per valutare l'effettiva implementazione e diffusione del Modello.

In particolare, le Direzioni / Strutture aziendali competenti¹⁵ devono trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti Mundys in merito, ad esempio, a:

- accertamenti, richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte di Enti della Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Pubbliche di Vigilanza) e ogni altra documentazione che scaturisce da attività di accesso e/o ispezione degli stessi e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti, le notifiche, le notizie e/o richieste dai quali si evinca lo svolgimento di indagini / avvio di procedimenti giudiziari, anche nei confronti di dipendenti, soggetti operanti in nome e/o per conto di Mundys e/o ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano interessare Mundys;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni (anche gravi, ossia aventi prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti e/o terzi presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- eventuali rilievi emersi dalle verifiche svolte dal Collegio Sindacale o dalla Società di Revisione, specificando le contromisure adottate per la loro soluzione ovvero la motivazione della mancata risoluzione;
- eventuali criticità emerse nell'ambito della presentazione di dichiarazioni, comunicazioni e certificazioni fiscali ovvero nell'ambito degli adempimenti per versamenti fiscali e tributari rispetto al Modello e alle procedure aziendali rilevanti, nonché eventuali verbali di accertamento e contestazione ricevuti in materia fiscale / tributaria dalle Autorità competenti;

-
- eventuali necessità di aggiornamento del Modello;
 - eventuali procedimenti sanzionatori attivati e relativi esiti;
 - eventuali carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo di commissione dei reati rilevanti;
 - l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle Unità / Strutture aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine.

¹⁵ Le Direzioni / Strutture competenti (es. Direzione General Counsel per indagini / avvio di procedimenti giudiziari; Chief Financial Officer per criticità emerse nell'ambito della presentazione di dichiarazioni, comunicazioni e certificazioni fiscali ed eventuali rilievi emersi dalle verifiche svolte dal Collegio Sindacale o dalla Società di Revisione; etc.) per eventuali chiarimenti relativi alla pertinenza delle informazioni da trasmettere all'OdV possono avvalersi del supporto della Direzione Risk & Compliance.

- eventuali incidenti avvenuti nell'ambito della sicurezza fisica e/o di rete (e.g. intrusioni nel sistema informatico della Società, *data breach*, etc.), nonché eventuali intrusioni o accessi non autorizzati da parte di dipendenti di Mundys ai software / sistemi informativi di terzi;
- procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni comminate per violazioni del Modello, nonché i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione;
- ulteriori operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio elevati di commissione di reati;
- eventuali violazioni del Codice Etico, anche attraverso le modalità di cui alla Linea Guida Gestione delle Segnalazioni

Le Direzioni / Strutture organizzative di Mundys sono altresì tenute a informare tempestivamente l'OdV in merito a eventuali tentativi di richieste indebite da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione o soggetti terzi privati (e.g. rivolti a ottenere favori, elargizioni illecite di denaro o altre utilità, anche nei confronti di terzi) nei confronti di dipendenti / collaboratori di Mundys.

Inoltre, in ordine al periodo di riferimento le funzioni di controllo di seguito riportate inviano le relazioni periodiche da esse predisposte e/o relazionano in merito a:

- Risk & Compliance: relazioni periodiche relative alle attività di *risk management* con riferimento alle tematiche di interesse;
- Dirigente Preposto: resoconto sull'attività svolta ex art. 154 bis, 5° comma del D.Lgs. n. 58/1998 (cd. TUF);
- Tax Risk Officer: relazione periodica relativa alle verifiche svolte in merito ai controlli utili per la prevenzione dei reati tributari;
- Direzione Internal Audit: (i) Piano di audit; (ii) esiti degli interventi di audit aventi rilevanza 231 ed eventuali azioni correttive definite; (iii) avanzamento periodico delle attività di audit (incluso stato di implementazione di azioni correttive) con riferimento alle tematiche di interesse e valutazione periodica SCIGR;
- Direzione General Counsel: contenziosi attivi e passivi in corso e/o conclusi (in tal caso con i relativi esiti);
- Comitato Segnalazioni: relazione sulle attività svolte con riferimento alle segnalazioni pervenute e gestite (e relativi esiti) (*cf. par 4*).

Infine, le Direzioni / Strutture aziendali devono assicurare la tracciabilità delle operazioni svolte con riferimento alle attività a rischio, ivi inclusa l'archiviazione della documentazione a supporto, fornendo tempestiva informativa all'OdV su eventuale richiesta dello stesso, anche su base periodica (si rimanda per i dettagli alle Parti Speciali del Modello).

Resta fermo che l'OdV può richiedere ulteriori informazioni ai Responsabili delle competenti Direzioni / Strutture aziendali e/o organizzare incontri con quest'ultimi, qualora lo ritenesse necessario.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

I Destinatari del Modello hanno la possibilità di inviare segnalazioni, a tutela dell'integrità dell'ente, in merito a possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni o fondato sospetto di violazioni del Modello¹⁶, secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dalla normativa interna in materia di gestione delle segnalazioni (pubblicata sul sito internet della Società e cui si rimanda per dettagli), garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, Mundys mette a disposizione una pluralità di canali, tra loro alternativi, per l'invio di segnalazioni, anche in forma anonima, quali:

- piattaforma informatica, accessibile da parte di tutti i segnalanti (es. dipendenti, fornitori, terze parti, ecc.) disponibile sul sito Internet di Mundys <https://www.mundys.com/it/governance/whistleblowing>. La piattaforma consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato on-line senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità;
- posta elettronica, all'indirizzo mail: segnalazioni.mundys@mundys.com;
- posta ordinaria, all'indirizzo: Mundys S.p.A., Comitato Segnalazioni di Mundys, Piazza San Silvestro, 8 – 00187 Roma.

Le segnalazioni pervenute sono gestite dal Comitato Segnalazioni di Mundys che, qualora le stesse riguardino presunte violazioni del Modello e/o altri aspetti potenzialmente rilevanti in ambito "231", è tenuto ad informare tempestivamente l'OdV affinché quest'ultimo possa valutare eventuali approfondimenti da richiedere e/o svolgere¹⁷.

Il Comitato Segnalazioni presenta all'OdV: i) prima della chiusura della fase istruttoria relativa alle segnalazioni ricevute, gli esiti delle attività istruttorie condotte, allo scopo di raccogliere ulteriori esigenze di analisi ritenute necessarie; ii) informativa periodica sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte (cfr. par. 3.4.2).

Gli eventuali provvedimenti conseguenti alla chiusura delle segnalazioni sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare (cfr. par. 5).

La Società, in ogni fase del procedimento, assicura il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di effettuazione di segnalazioni nel settore privato¹⁸.

¹⁶ Ossia delle norme di comportamento, dei divieti e dei principi di controllo contenuti nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello nonché di normative esterne e/o interne, comunque, significative in relazione al Decreto (es. Codice Etico, Policy Anticorruzione).

¹⁷ Il raccordo tra Comitato Segnalazioni e Odv è assicurato anche tramite il Coordinatore del Comitato Segnalazioni che è membro dell'OdV.

¹⁸ Da ultimo, si ricorda il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Le disposizioni di cui al citato decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Alle segnalazioni effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del Decreto Legislativo n. 231/2001 e all'articolo 3 della legge n. 179/2017.

Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati fino a 249, gli obblighi derivanti dalla nuova normativa avranno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 231/2001, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023.

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Tali tutele trovano applicazione non solo nei confronti dei dipendenti di Mundys, ma anche di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con la Società (e.g. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, tirocinanti, volontari, etc.), nonché dei cd. facilitatori¹⁹ e dei soggetti terzi comunque connessi al segnalante (e.g. colleghi e familiari).

Infine, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda al par. 5) sia la violazione delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi definite dalla Società sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

¹⁹ Vale a dire coloro che abbiano assistito il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La previsione di un sistema disciplinare, applicabile anche in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello, costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente all'inosservanza delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile.

Sono parimenti oggetto di sanzione, tra l'altro, le violazioni delle regole definite nella normativa interna in materia di gestione delle segnalazioni, che comprendono le tutele stabilite a favore del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi e il divieto di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'OdV è costantemente informato in merito ai procedimenti disciplinari e ai relativi esiti (cfr. par. 3.4.2) e qualora rilevi una possibile violazione del Modello, potrà altresì dare impulso, attraverso gli organi competenti (così come identificati nei successivi paragrafi), al procedimento disciplinare contro l'autore dell'infrazione. L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il sistema sanzionatorio è differenziato in ragione:

- della categoria dei destinatari ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura autonoma, subordinata o parasubordinata del rapporto che intercorre tra l'autore della violazione e la Società;
- della gravità della violazione e del ruolo e responsabilità dell'autore considerando i seguenti criteri generali:
 - elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima intesa quale imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
 - rilevanza degli obblighi violati;
 - gravità dell'esposizione a rischio cagionata;
 - entità del danno eventualmente patito dalla Società a causa dell'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto;
 - posizione funzionale e livello di responsabilità ed autonomia dei soggetti coinvolti nei fatti costituenti l'infrazione;
 - presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - eventuale recidiva;
 - eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione.

Per le misure da adottare in caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV si rinvia al par. 3.2.

5.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora l'OdV, nell'ambito dell'esercizio delle proprie funzioni, sia venuto a conoscenza di una potenziale inosservanza del Modello da parte di uno o più amministratori e/o sindaci di Mundys, ivi inclusa l'ipotesi di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dalla quale possa discendere la responsabilità amministrativa della Società, l'OdV informa²⁰ i Presidenti del CdA e del Collegio Sindacale²¹.

I suddetti Presidenti²² informano i rispettivi organi per lo svolgimento, con l'esclusione del/i soggetto/i coinvolto/i, degli opportuni accertamenti delle possibili inosservanze.

A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze risultino fondate, il CdA e il Collegio Sindacale promuovono le iniziative più opportune e adeguate, per quanto di competenza, tenendo conto della gravità dell'inosservanza rilevata e conformemente ai poteri / compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dai regolamenti e/o dal presente Modello 231. Si applicano anche gli artt. 2392 e 2407 c.c.

Si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- per ciò che concerne gli amministratori, il CdA è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti di colui / colei che l'ha commessa²³. In tale valutazione, il CdA delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale. Il CdA, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori;
- per ciò che concerne i sindaci, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca ai sensi dell'art. 2400 c.c., il CdA, sentito il parere dell'OdV, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte:

- dell'intero CdA o della maggioranza dei Consiglieri, o
- dell'intero Collegio Sindacale o da parte di più sindaci,

informa, rispettivamente, il Collegio Sindacale o il CdA affinché convochino senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

²⁰ Salvo i casi che li riguardino direttamente. In tal caso, l'informativa sarà trasmessa al componente più anziano dei rispettivi organi.

²¹ L'OdV fornirà informazioni in relazione a:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risulterebbero essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione.
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

²² Qualora l'inosservanza riguardi il Presidente del CdA o del Collegio Sindacale, le funzioni dello stesso ivi previste sono svolte dal componente più anziano dei rispettivi organi.

²³ Possono essere applicate le seguenti sanzioni: (i) richiamo formale scritto; (ii) sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile; (iii) revoca dell'incarico. Nel caso in cui la violazione del Modello sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il procedimento di istruttoria e di eventuale contestazione è sottoposto alle cautele di cui all'art. 7, L. 300/1970 e al CCNL applicabile.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di accertata inosservanza, da parte di un dirigente, di quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, Mundys valuterà i provvedimenti più idonei, in ragione della gravità della condotta del dirigente, del contratto collettivo e delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusa la risoluzione del rapporto di lavoro²⁴.

Le sanzioni sono comminate da soggetti dotati di idonei poteri secondo quanto previsto dal sistema di deleghe e procure in essere.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono “disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore” che, ai sensi dell'art. 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL di riferimento, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

(i) provvedimenti disciplinari conservativi:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione globale giornaliera;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore);

(ii) provvedimenti disciplinari risolutivi:

- a. licenziamento con preavviso;
- b. licenziamento senza preavviso.

Ferme restando le previsioni di legge e di cui al CCNL, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari:

- conservativi, per le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- risolutivi, per quei comportamenti che si (i) concretizzano in una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali, talmente grave da ledere la fiducia della Società nei

²⁴ Ove il dirigente sia munito di procure con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

confronti del dipendente, e/o (ii) determinino la concreta applicazione, a carico della Società, delle misure previste dal Decreto²⁵.

Ai sensi del CCNL, inoltre, la Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave della multa comporterà la revoca della procura stessa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comminazione del provvedimento sarà comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui al punto (i). Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato ai sensi dell'art.6 della L. 604/1966.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sola sanzione più grave.

La reiterazione anche non specifica di infrazioni che comportino richiamo verbale, richiamo scritto, multa, determina l'applicazione del provvedimento immediatamente più grave.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

La gestione e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari compete a soggetti dotati di idonei poteri secondo quanto previsto dal sistema di deleghe e procure in essere. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI

L'adozione da parte di Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (es. partner d'affari, fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori) di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001, con i principi, le regole e i valori contenuti nel presente Modello, nel Codice Etico e nella Policy Anticorruzione di Mundys, nonché con le procedure e/o prescrizioni loro eventualmente applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione dei suddetti comportamenti potrà essere considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

²⁵ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e/o il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze che hanno determinato provvedimenti disciplinari conservativi. Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 INFORMAZIONE

È data ampia divulgazione del Modello 231 e dei suoi successivi aggiornamenti sia all'interno che all'esterno di Mundys.

La comunicazione è un requisito essenziale ai fini dell'attuazione del Modello ed è fornita a tutti i Destinatari:

- Componenti degli organi sociali

Ciascun componente degli organi sociali in fase di delibera / esame / informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai relativi contenuti.

- Dipendenti

Ai Dipendenti, soprattutto se di nuova assunzione, è data comunicazione, a cura della Direzione Human Capital & Organization (di seguito anche "Risorse Umane e Organizzazione"), in merito al Modello adottato, nonché i riferimenti per l'ottenimento di copia elettronica dello stesso, del Codice Etico, della Policy Anticorruzione, della normativa interna in materia di gestione delle segnalazioni, nonché delle procedure aziendali.

Il Modello è pubblicato sul sito intranet aziendale (Parte Generale e Parti Speciali).

A seguito della pubblicazione, i soggetti Destinatari sono impegnati, nello svolgimento dei processi / attività a potenziale "rischio 231", al rispetto dei principi, regole e procedure in esso richiamati.

- Soggetti terzi

Il Modello (Parte Generale)²⁶ è portato a conoscenza di tutti coloro con cui Mundys intrattiene relazioni contrattuali ed è pubblicato sul sito internet della società.

6.2 FORMAZIONE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è coordinata da Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con Risk & Compliance e in cooperazione con l'OdV.

La formazione è realizzata sia attraverso corsi *e-learning* sia in aula / *webinar* e può essere differenziata in funzione del ruolo e della posizione dei soggetti interessati e del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività a rischio disciplinate nel Modello.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- l'OdV e la gestione del Modello nel continuo;

e che favoriscano la partecipazione attiva dei relativi destinatari.

²⁶ Sul sito internet aziendale sono messi a disposizione di terzi anche il Codice Etico, la Policy Anticorruzione e la normativa interna in materia di gestione delle segnalazioni.

Risorse Umane e Organizzazione, in coordinamento con Risk & Compliance, assicura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato e fornisce una periodica informazione in merito all'OdV.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

Risorse Umane e Organizzazione monitora costantemente che la formazione sia fruita da tutto il personale.

APPENDICE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I PROCESSI / ATTIVITÀ A POTENZIALE RISCHIO “231”

Conformemente a quanto previsto dall’art. 6, co. 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito il dettaglio dei processi e, se non coincidenti, delle attività che, a seguito delle attività di *risk assessment*, sono considerati a potenziale “rischio 231”.

Parte speciale	Processi e attività “sensibili” disciplinati	Note
1 - Affari legali e societari	<ol style="list-style-type: none"> Gestione del contenzioso Affari societari, che si suddivide nelle seguenti attività “sensibili”: (i) gestione operazioni societarie ordinarie e sul capitale; (ii) gestione adempimenti in materia societaria²⁷. 	Si evidenzia che la gestione delle operazioni societarie straordinarie (quali fusioni, acquisizioni o scissioni) è disciplinata, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, nell’ambito della Parte Speciale 6 - <i>Investimenti / Disinvestimenti</i> .
2 - Amministrazione, finanza e controllo	<ol style="list-style-type: none"> Gestione contabilità, Informativa Finanziaria periodica e Relazione Annuale Integrata Gestione tesoreria e finanza Gestione dei rapporti infragruppo Gestione degli adempimenti fiscali Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione 	-
3 - Acquisti	<ol style="list-style-type: none"> Acquisizione di beni, prestazioni e servizi Gestione delle assicurazioni 	Si evidenzia che il processo di <i>Acquisizione di beni, prestazioni e servizi</i> include altresì la gestione dei contratti stipulati.
4 - Risorse Umane	<ol style="list-style-type: none"> Pianificazione, ricerca e selezione delle risorse Gestione amministrativa del personale e del rapporto di lavoro Leadership management (i.e. gestione degli avanzamenti di carriera, aumenti di merito e bonus e sistema di incentivi) Gestione delle relazioni industriali 	Si evidenzia che il processo di <i>Gestione amministrativa del personale e del rapporto di lavoro</i> include altresì la gestione e controllo di note spese e spese di

²⁷ Più nello specifico ci si riferisce alle attività di segreteria societaria e connesse alla cura degli adempimenti societari propedeutici alla convocazione dell’Assemblea degli azionisti di Mundys e gestione dell’evento assembleare, nonché alla gestione di eventuali situazioni di conflitto di interessi degli Amministratori.

		rappresentanza.
5 - Sistemi informativi	Gestione dei sistemi informativi aziendali e flussi elettronici con la Pubblica Amministrazione	-
6 - Investimenti / disinvestimenti	Gestione delle operazioni di investimento / disinvestimento	Si evidenzia che la Parte Speciale include principi di comportamento e di controllo sia con riferimento a negoziazioni bilaterali che a procedimenti di gara.
7 - Rapporti con il mercato	1. Gestione delle Informazioni Privilegiate 2. Relazioni con investitori e analisti & Rapporti con i Media	-
8 - Rapporti con Istituzioni Pubbliche	1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza, che si suddivide nelle seguenti attività "sensibili": (i) Gestione dei rapporti istituzionali (in Italia e all'estero); (ii) Gestione dei rapporti correlati all'esecuzione di adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza; (iii) Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza in occasione di visite ispettive. 2. Gestione dei finanziamenti pubblici o agevolati	La Parte Speciale nr. 8 include principi di comportamento e di controllo trasversalmente applicabili ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza (e.g. Consob), indipendentemente dalla fonte degli stessi (e.g. rapporti connessi ad (i) adempimenti in materia societaria, (ii) adempimenti in materia fiscale, (iii) adempimenti connessi alla gestione amministrativa del personale, etc.).
9 - Omaggi, donazioni e sponsorizzazioni	1. Gestione degli omaggi, delle ospitalità e delle donazioni 2. Gestione delle sponsorizzazioni	-
10 - Gestione del patrimonio immobiliare	Gestione del patrimonio immobiliare	Rilevante in relazione alla tutela del patrimonio culturale.

11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Gestione degli aspetti connessi alla sicurezza e salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro	Ciò che rileva ai fini della Parte Speciale nr. 11 è la mera inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che abbracciano diffusamente la pressoché totalità delle attività aziendali.
---	---	---

In tali processi e attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*ter*, 25-*quinqüies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies.1*, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*duodecies*, 25-*quinqüesdecies*, 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto, nonché all'art. 10 di cui alla Legge 146/2006²⁸.

Per quanto attiene alle restanti fattispecie di reato per le quali, in ragione dell'attività svolta dalla Società, non sono stati al momento ravvisati concreti profili di rischio (vale a dire quelli previsti dagli artt. 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*quater*, 25-*quater.1*, 25-*undecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies* e 25-*sexiesdecies* del Decreto ²⁹):

²⁸ Ossia:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- i delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (rispettivamente, artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146).

²⁹ Ossia:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001).

- nell'ambito delle Parti Speciali sono comunque contenuti i principi di comportamento astrattamente idonei alla prevenzione di tali reati;
- in ogni caso, senza nessuna esclusione rispetto alle fattispecie di reato di cui al Decreto, operano in senso preventivo i principi di controllo definiti dal sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società nel suo complesso nonché i principi di comportamento riportati nel Codice Etico e nella Policy Anticorruzione del Gruppo nonché nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, in tutte le sue parti.

PARTE SPECIALE (OMISSIS)