

INDICE

1	DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	2
2	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	3
2.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	3
2.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/2001.....	12
2.3	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	13
3	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MAILUP S.P.A	15
3.1	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ	15
3.2	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE.....	17
3.3	IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE	18
3.4	GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	20
3.5	LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI.....	20
3.6	LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO.....	23
3.7	IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	25
3.8	L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	26
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
4.1	L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.2	I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
4.3	LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.4	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
4.5	LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
4.6	I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
4.7	IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
6	IL MECCANISMO DI C.D. WHISTLEBLOWING.....	39
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	41
7.1	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	42
7.2	DESTINATARI E LORO DOVERI	42
7.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	43
7.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI E QUADRI	43
7.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	45
7.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A DEL DECRETO).....	46
7.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	47
8	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	48
9	CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	
	48	

1 DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono destinatari (*breviter*, Destinatari) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo (*breviter*, Modello o Documento) ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 di MailUp S.p.A. (*breviter*, MailUp o la Società) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (*breviter*, Soggetti Esterni):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i *partner* (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di *joint-venture*) nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (breviter, D. Lgs. 231/2001 o Decreto) - entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 - ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale responsabilità, definita amministrativa, e che vede imputata la società, ha sostanzialmente natura penale e si configura allorquando viene realizzato uno dei reati presupposto, espressamente previsto dal Decreto, nell’interesse o a vantaggio della società stessa; la responsabilità degli enti si aggiunge a quella personale dell’autore del reato e comporta l’applicazione di sanzioni (pecuniarie e interdittive) all’azienda quale entità giuridica autonoma.

Non potendo, tuttavia, una società, commettere reati, se non per il tramite dei soggetti-persone fisiche, si può ritenere applicabile, anche nell’ambito del Decreto Legislativo 231/2001, un principio tipico della responsabilità civile ovvero l’immedesimazione organica; l’applicazione di tale principio - che prevede la possibilità che gli effetti civili degli atti compiuti dagli organi societari vengano imputati alla società stessa- produce l’effetto che le conseguenze del reato commesso nell’interesse o vantaggio dell’impresa stessa (art. 5, comma 1, D. Lgs. 231/2001) vengono imputate all’ente medesimo.

La responsabilità è attribuibile alla Società ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo alla medesima; presupposto fondamentale della responsabilità è, quindi, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell’autore del reato con la società, secondo lo schema rappresentato nel capitolo dedicato ai Destinatari della Parte Generale.

In particolare, nell’ipotesi di reati commessi da soggetto in posizione apicale, la responsabilità della società è esclusa qualora quest’ultima dimostri che il reato è stato commesso eludendo, fraudolentemente, il Modello di organizzazione e gestione esistente e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetto in posizione subordinata, la responsabilità della società è esclusa allorquando quest’ultima dimostri di aver adottato protocolli comportamentali adeguati a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo svolgimento dell’attività stessa nel rispetto della legge ed abbia tempestivamente eliminato situazioni di rischio.

La responsabilità della Società non è genericamente riferibile a qualsiasi reato ma è circoscritta alle fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto e segnatamente:

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L. 27 maggio 2015, n. 69).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee] (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.).
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.Lgs. 12 gennaio 2016, n. 6 e dal D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8)

- Documenti informatici art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94 successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) 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. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal 15 marzo 2017, n. 38)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) abrogato dall'art. 34 c. 2 della L. n. 262/2005;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624) abrogato dall'art. 37 c. 34 del D.Lgs. n. 39/2010;
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L.n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L.n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L.n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs.n. 625/1979);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

- I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38)**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 dell L. 18 aprile 2005, n. 62)**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
 - Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
 - Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).
- M) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008)**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
- N) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007)**
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)**
- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633).

P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Q) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);

- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993).

R) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, co. 3, co. 3-bis, co. 3-ter, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento della permanenza illegale nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

S) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017” e modificato dal D. Lgs n. 21/2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

T) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

commissione sotto forma di reato transnazionale¹ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorquando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.



Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/2001

Il Decreto esclude la responsabilità della Società nel caso in cui, prima della commissione del reato, la medesima si sia dotata - e abbia efficacemente attuato - un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

In particolare, la Società può beneficiare del meccanismo esimente della responsabilità, introdotto dal D. lgs. n. 231/2001, solo se predispone un Modello organizzativo *efficace ed effettivo*, rispondente a determinate esigenze (art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001) e segnatamente:

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

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Nello specifico, qualora l'illecito sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità della società; la predetta responsabilità, infatti, è esclusa solamente se la Società dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, i cui principi possono essere rinvenuti nelle "*Linee guida*" predisposte da Confindustria;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

I Modelli organizzativi, su espressa indicazione del Legislatore delegato, possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i ministeri competenti, può formulare osservazioni sull'idoneità dei Modelli atti a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, nel mese di marzo 2014, ed approvate dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria oltre a suggerire alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi, le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali stigmatizzati in un Codice Etico di comportamento;
- ideazione di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- predisposizione di procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, laddove opportuno, adeguati di limiti di spesa;
- predisposizione di sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, garantiscano una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Con riferimento, invece, ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono le seguenti:

- il Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che il sistema di controllo deve, altresì, conformarsi ai seguenti principi di controllo:

- verifica, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,

- professionalità,
- continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “*a rischio reato*”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia al fine di segnalare anomalie o atipicità riscontrate.

3 L’ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MAILUP S.P.A

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

MailUp è una società per azioni che svolge la propria attività nel settore delle marketing technologies su cloud (newsletter, e-mail, SMS, social network) ed è uno dei principali operatori italiani in ambito e-mail.

La Società veniva fondata, nel 2002 - in forma di società a responsabilità limitata - con la denominazione NWEB S.r.l., per poi trasformarsi, nel 2014, in società per azioni con l’attuale denominazione MailUp S.p.A.

MailUp, nel 2015, veniva iscritta nel Registro della Camera di Commercio di Milano al n. N. REA MI – 1743733, nella sezione riservata alle Piccole Medie Imprese Innovative.

La Società, conta - solo nel territorio italiano – più di un centinaio di dipendenti collocati presso gli uffici di Milano, in Viale Francesco Restelli n. 1 (dove ha la propria sede legale) e Cremona, in via dell’Innovazione Digitale.

La stessa possiede un capitale sociale in euro pari a 358.396,68, suddiviso in 14.169.467 azioni- prive di valore nominale espresso - detenute per il 32,26% da MailUp S.p.a., per il 7,7% da Zoideberg S.r.l. e, il restante, da 14 soci persone fisiche.

MailUp ha sviluppato una piattaforma digitale di cloud computing utilizzata dalle imprese per la gestione e l’invio professionale di newsletter, sms e fax; i clienti di MailUp utilizzano in autonomia il servizio, caricando la propria lista contatti per poi comporre ed inviare i messaggi sfruttando, nel contempo, il motore di analisi che consente di identificare accuratamente ogni singolo destinatario.

MailUp permette alle aziende di sfruttare il marketing digitale per raggiungere i risultati di business desiderati; in particolare, la Società, utilizzando server e tecnologie ad hoc, garantisce alle aziende clienti la trasmissione di e-mail senza che queste ultime vengano bloccate da filtri antispam.

Le aree di business di MailUp possono essere sintetizzate come segue:

- E-mail: in tale contesto l'offerta di MailUp guida il cliente nella gestione delle comunicazioni verso i propri contatti (dipendenti, partner, clienti, clienti potenziali...) sia di tipo massivo, come ad esempio newsletter informative o pubblicità direct email marketing, sia di tipo transazionale come ad esempio avvisi, notifiche, conferme, password etc. Il servizio MailUp consente di gestire automaticamente gli iscritti, i disiscritti e gli errori di invio, assicurando un alto tasso di ricezione del messaggio attraverso i filtri antispam. Grazie ad un editor visuale semplificato, il cliente può creare comunicazioni email graficamente accattivanti e compatibili con i principali sistemi di posta senza ricorrere a tecnici specialisti. I clienti di MailUp hanno inoltre la possibilità di ottenere report dettagliati sull'efficacia delle e-mail inviate e integrare il sistema MailUp in modo bidirezionale con altri sistemi aziendali legacy quali ad esempio CRM/Ecommerce/CMS per sincronizzare le anagrafiche e per automatizzare alcuni processi di comunicazione, come ad esempio l'invio di un sollecito all'approssimarsi di una scadenza.
- SMS: MailUp integra la funzionalità delle e-mail con la possibilità di poter spedire SMS in tutto il mondo, con mittente personalizzato e ricevuta di recapito. Come per le email è possibile ottenere report statistici sull'efficacia della comunicazione, misurata in questo caso in termini di SMS consegnati e click ottenuti su eventuali link inseriti nelle comunicazioni.
- Professional Services: in aggiunta alla vendita della piattaforma MailUp, vengono erogati servizi professionali sia di tipo consulenziale che tecnico. Ad esempio formazione all'uso della piattaforma, consulenza sulla sua configurazione, creazione di modelli grafici (template), configurazione di automatismi, scambio di dati con applicazioni terze, gestione integrale delle attività di comunicazione, analisi delle performance, sviluppo di funzionalità personalizzate su specifiche del cliente, etc.

Nuovi canali: oltre ai due canali storici, la piattaforma MailUp evolve nel tempo aggiungendo canali di comunicazione alternativi. In passato ad esempio sono stati aggiunti i canali Social (Facebook, LinkedIn, Twitter) e Fax (oggi dismesso). Altri canali che potrebbero essere aggiunti in futuro sono quelli relativi all'instant messaging/chat, come ad esempio Facebook Messenger o Whatsapp. Questi canali ad oggi non costituiscono ancora una linea di business separata, ma potrebbero diventarlo in futuro.

Raggiunta la leadership nel settore ESP e con la quotazione, nel 2014, sul mercato AIM di Borsa Italiana, MailUp ha intrapreso un percorso di crescita per linee esterne, grazie all'acquisizione di realtà affermate ed emergenti quali Acumbamail S.L. (mercato spagnolo e Latam), Globase International ApS (mercato Nordics) e Agile Telecom S.p.A. (mercato degli SMS wholesale); a tale portfolio di brand si aggiunge la società MailUp, Inc. che commercializza il prodotto "BEE", un email editor lanciato nel 2015 come linea di business complementare e che conta già migliaia di clienti a livello globale.

MailUp, che negli ultimi anni è cresciuta in modo esponenziale, è diventata, nel proprio settore, leader di mercato in Italia imponendo, altresì, la sua presenza nel panorama internazionale dall'Europa agli Stati Uniti, dal Sud America al Giappone.

3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 3 (tre) e un massimo di 9 (nove) membri, secondo la determinazione che verrà adottato dall'assemblea. Gli amministratori vengono nominati dall'assemblea, possono anche non essere soci e durano in carica per tre esercizi o per il minor periodo che sia fissato dall'assemblea all'atto della nomina. Gli amministratori sono rieleggibili.

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione nomina tra i suoi membri il proprio Presidente a maggioranza assoluta dei suoi componenti, a meno che la funzione di presidenza sia attribuita dall'assemblea a uno dei componenti dell'organo amministrativo all'atto della sua nomina; con le medesime modalità possono essere nominati anche uno o più vice presidenti e un segretario, anche in via permanente e anche estraneo al Consiglio stesso. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono presiedute dal Presidente o, in mancanza, dall'amministratore designato dagli intervenuti.

L'art. 26 dello Statuto prevede che la nomina dei consiglieri di amministrazione avvenga sulla base di liste nelle quali ai candidati è assegnata una numerazione progressiva.

Ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità e ogni azionista non può presentare o concorrere a presentare, neppure per interposta persona o fiduciaria, più di una lista. Le liste, corredate da curriculum professionale dei soggetti designati e sottoscritte i soci che le hanno presentate devono essere consegnate preventivamente all'assemblea e, comunque, al più tardi, entro l'orario di inizio dei lavori assembleari.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno il 5% (cinque per cento) del capitale sociale avente diritto di voto in assemblea ordinaria, da comprovare con il deposito di idonea certificazione.

Risultano eletti quali membri del Consiglio di Amministrazione i candidati indicati in ordine progressivo nella lista che ottiene il maggior numero di voti nonché un consigliere tratto dalla seconda lista che ha ottenuto il maggior numero di voti che non sia collegato neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista di maggioranza.

La procedura del voto di lista si applica unicamente nell'ipotesi di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione. Per la nomina di amministratori che abbia luogo al di fuori dell'ipotesi di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'assemblea delibera con le maggioranze di legge; gli amministratori così nominati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

In base all'art. 28 dello Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e il Consiglio di Amministrazione delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti.

Il Consiglio di Amministrazione si raduna, anche in un luogo diverso dalla sede sociale, purchè in Europa, tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o quando ne sia fatta richiesta scritta da uno dei suoi due membri. La convocazione viene fatta dal Presidente con lettera, telegramma, telefax o messaggio di posta elettronica almeno cinque giorni prima a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale o, in caso di emergenza, almeno un giorno prima.

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione si possono svolgere anche tramite interventi audio-video o teleconferenze, a condizione che ciascuno dei partecipanti possa essere identificato da tutti gli altri e ciascuno dei partecipanti sia in grado di intervenire in tempo reale durante la trattazione degli argomenti esaminati nonché di ricevere, trasmettere e visionare documenti. In tali condizioni, la riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente ed il segretario.

L'articolo 34 dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione possa delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il Presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 37, agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni dell'ufficio mentre, per quanto concerne i compensi, vale quanto disposto dall'art. 2389 c.c.; l'assemblea ha, altresì, facoltà di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, da suddividere a cura del consiglio ai sensi di legge.

Ai sensi dell'art. 38, il potere di rappresentare la Società di fronte ai terzi e il giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, senza limiti alcuno nonché, se nominato, al vice presidente, nei limiti stabiliti dalla deliberazione di nomina.

Infine, ai sensi dell'art. 39 dello Statuto il Collegio Sindacale, composto di 3 (tre) membri effettivi -nominati sulla base di liste presentate dai soci- esercita le funzioni previste dall'art. 2403 c.c.; vengono, altresì, nominati 2 (due) sindaci supplenti.

3.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre, insieme agli altri strumenti del presente Modello, ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per **“procura”** il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per **“deleghe dei Consiglieri di Amministrazione”** le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per **“delega organizzativa”** qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data di approvazione del presente Modello, a cui si fa integrale rinvio in Allegato, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Documento.

3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

MailUp, in occasione della quotazione in borsa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria *policy* aziendale procedere all'adozione ed attuazione di un Modello di organizzazione e di gestione così come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001; tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del predetto Documento possa realmente costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di MailUp, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

A seguito di rilevanti modifiche organizzative, intervenute successivamente all'approvazione del Modello originario adottato da MailUp, la Società, in linea con quanto previsto dal Decreto e dalle relative Linee Guida emanate da Confindustria, ha ritenuto opportuno procedere ad un aggiornamento del Modello ottenendo, pertanto, un Documento che mantiene nel tempo i requisiti di solidità, funzionalità e di efficacia.

In particolare, il Modello aggiornato si propone:

- di determinare nei Destinatari che operano nelle aree a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione dei precetti ivi contenuti, in un illecito passibile di sanzioni nei confronti di MailUp;
- di rendere edotti i destinatari sul fatto che tali forme di comportamento illecito siano censurate da MailUp in quanto contrarie non soltanto alla legge applicabile ma ancora prima ai principi etici che la Società intende perseguire;
- di consentire a MailUp, in virtù di una periodica azione di monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati.

Il perseguimento di tali obiettivi consente alla Società di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa in merito alla necessità di informare i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, migliorando, altresì, la *corporate governance* della stessa MailUp.

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI

Attraverso il presente Modello di Organizzazione, Gestione, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società del fatto che la commissione di un reato presupposto nell'interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti di MailUp, esponendola a pregiudizi finanziari e reputazionali;

- promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di conformità alle leggi, alla correttezza professionale, trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità nella conduzione delle attività svolta;
- garantire la correttezza dei comportamenti della Società stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- informare i destinatari del Modello sulla necessità che la Società sia costantemente conforme al documento adottato;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati.

In considerazione del fatto che lo scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D.lgs.231/01, MailUp, nello specifico:

- individua le aree aziendali e le attività nel cui ambito vi è il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- definisce norme e procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire mediante:
 1. un sistema di specifici protocolli che disciplinano nel dettaglio le modalità di assunzione ed attuazione delle decisioni aziendali a rischio-reato, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni, e garantiscono la documentazione e/o verifica di ogni relativa operazione;
 2. un adeguato sistema di deleghe e poteri che assicurano una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
 3. un Codice Etico e di comportamento con relativo apparato sanzionatorio;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sul suo aggiornamento periodico e la sua diffusione;
- prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i soggetti che operano nella Società.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- **Esistenza di procedure formalizzate:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Chiarezza e semplicità di compiti e responsabilità:** i compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività ed i relativi controlli, devono essere definiti in modo chiaro e devono prevedere meccanismi di agevole comprensione ed applicazione;
- **Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni** tramite adeguati supporti documentali/informatici e oggettivizzazione delle scelte: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e, in ogni caso, sono disciplinati con dettaglio i casi e le modalità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.
- **Segregazione dei compiti:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue o controlla l'operazione. In tale contesto è previsto che:
 - i) i poteri e le responsabilità siano definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - ii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **Esistenza di un sistema di poteri coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere:
 - i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
 - ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Sono definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte

le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i reati contenuti nell'elenco del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01") e di un workshop operativo, si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischio (c.d. attività sensibili), nonché le attività svolte in ambito aziendale che possano essere impiegate al fine di dare origine a fondi neri o altre utilità attraverso i quali esercitare atti corruttivi nei confronti di soggetti sia pubblici che privati o retribuire soggetti terzi a fronte del compimento di illeciti (c.d. attività strumentali).

Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*. Sono stati approntati appositi questionari, diretti ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili, e gli stessi sono stati analizzati e compilati nel corso di incontri collettivi, volti ad ottenere una più attendibile valutazione del rischio inerente le singole attività sensibili. Per quanto concerne invece le c.d. attività strumentali, esse non sono state sottoposte a valutazione atteso che tali attività devono risultare presidiate – indipendentemente dal livello di rischio ad esse commesso – ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 231/2001, laddove prevede che il Modello debba obbligatoriamente "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

Informazioni circa la modalità di compilazione dei questionari e di valutazione del rischio inerente alla specifica attività sensibile sono contenute in un apposito documento disponibile presso gli archivi della società (c.d. "Metodologia di *risk assessment*").

I risultati dell'analisi preliminare e del *risk assessment* sono raccolti in appositi documenti (c.d. "I risultati del workshop operativo di analisi preliminare per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01" e c.d. "I risultati della fase di *risk assessment*"), disponibili per la consultazione presso gli archivi della Società.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata; in particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentino profili di rischio medi e/o alti, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi

etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino profili di rischio bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale D
E	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale G
H	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
I	Reati in violazione alla normativa sul lavoro	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale I
L	Reati di abuso di mercato	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale L

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
M	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale M
N	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N
O	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale O

Agli strumenti di prevenzione indicati, si somma la Parte Speciale relativa alle c.d. attività strumentali, al cui interno sono individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie – e non – idonee ad impedire la commissione dei reati.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- i Regolamenti;
- le Procedure.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.7 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel "Codice Etico" (*breviter*, Codice) adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione

del 28 settembre 2015 e successivamente integrato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in data 15 maggio 2018.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO

Il Modello organizzativo - in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a), del Decreto - è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

In data 28 settembre 2015, il Consiglio di Amministrazione (*breviter*, CdA) ha approvato l'adozione del Modello, nella sua prima stesura.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato, su specifico conferimento dello stesso Consiglio, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

Nel corso del 2018, MailUp ha provveduto all'aggiornamento del Modello, rivolgendo particolare attenzione alle novità normative introdotte ed elaborando, nel contempo, principi di comportamento e protocolli idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

Le eventuali modifiche – che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo – in relazione alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure non costituiscono modifica o integrazione del Documento stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello; in tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Modello nella Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal CdA è, invece, garantita dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento²”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo³”*.

Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso, con riferimento all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

² E' compito dell'Organismo di Vigilanza di segnalare le necessità di aggiornamento del Modello all'organo amministrativo della Società.

³ La Relazione illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

4.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (*breviter*, OdV) viene nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato rispetto alla strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, ai criteri adottati in sede di individuazione dei componenti - o del singolo individuo in caso di organismo monocratico – nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza non è espressamente disciplinata né dal Decreto né da altre prescrizioni normative; si ritiene, tuttavia, che la revoca dell'Organismo e di ciascun componente competa esclusivamente all'organo amministrativo – seguita da immediata segnalazione al Collegio Sindacale - nei seguenti casi:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza vigente relativamente ai dati ed alle informazioni conosciute a causa del ruolo esercitato;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

Il componente dell'OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico presentando dimissioni volontarie; la rinuncia viene, tuttavia, redatta in forma scritta, deve risultare negli atti sociali, deve essere motivata e avvenire con un congruo preavviso in modo da non arrecare danno alla Società.

La comunicazione inerente la rinuncia è indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione all'organo amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire, in capo all'Organismo di Vigilanza, la sussistenza dei seguenti requisiti:

➤ **Autonomia**

Gli “autonomi poteri di iniziativa e controllo” menzionati dalla norma devono essere intesi come libertà di azione e di autodeterminazione.

Per soddisfare tali requisiti, l’OdV:

- è inserito quale unità di *staff* nell’ambito della struttura aziendale;
- è esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l’obiettività di giudizio;
- svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del *management* aziendale;
- a garanzia della propria autonomia ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell’ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

➤ **Indipendenza e onorabilità**

Il requisito dell’indipendenza, pur non essendo espressamente richiamato dal d.lgs. 231/2001, viene comunemente incluso tra quelli richiesti all’OdV in quanto individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di indipendenza nei confronti della Società e, quindi, del suo *management*.

Si ritiene, in ogni caso, applicabile all’Organismo di Vigilanza il disposto dell’art. 2399 c.c. relativo al collegio sindacale. Tale norma estrinseca, a contrario, il requisito di indipendenza, stabilendo alcune cause d’ineleggibilità, sinteticamente riconducibili a:

- una mancanza di capacità del sindaco (lett. a):
- rapporti di parentela con gli amministratori (lett. b):
- rapporti di lavoro con la società estranei all’incarico in oggetto (lett. c).

La lettera b) della norma in questione prevede l’ineleggibilità per il sindaco coniuge e/o parente o affine (entro il quarto grado) dell’amministratore della Società e delle eventuali altre società del gruppo. Non costituisce, invece, causa d’ineleggibilità o decadenza la parentela o l’affinità con il direttore generale e/o un procuratore della società, anche se tale situazione si ritiene debba essere segnalata ed adeguatamente valutata.

Le fattispecie indicate dalla lettera c), non discendendo da criteri oggettivi, sono di più difficile determinazione e devono essere valutate caso per caso. Non possono essere sindaci, infatti, coloro che sono legati alla Società o ad altre società del gruppo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d’opera retribuita, “*ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l’indipendenza*”. Dall’effettiva indipendenza dell’OdV discende la sua capacità di adottare scelte oggettivamente non sindacabili.

Oltre alle prerogative di indipendenza, si ritiene che i membri dell’OdV debbano possedere ulteriori requisiti di onorabilità, desumibili dalla normativa civilistica relativa

agli amministratori di S.p.a.: al pari di tali soggetti, non possono essere eletti nell'OdV, e se eletti decadono, "l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi" (art. 2382 c. c., richiamato dall'art. 2399, comma 1, lett. a).

➤ **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

➤ **Continuità d'azione:**

Al fine di poter esercitare in modo corretto la funzione ad esso assegnata, l'OdV deve svolgere una costante attività di monitoraggio sul Modello. Dunque, con la locuzione "continuità d'azione" si vuole sottolineare la necessità che la vigilanza sul Modello non sia discontinua ma, al contrario, che sia svolta con una periodicità tale da consentire all'Organismo di Vigilanza di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale. In particolare, al fine di garantire l'effettività del modello, l'OdV deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nello stesso e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri compiti in modo sistematico.

4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società nonché partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza cura l'informazione degli organi societari competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

A tal fine l'O.d.V. deve presentare al Consiglio di Amministrazione:

- a) **all'inizio di ciascun esercizio:** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai propri compiti;
- b) **semestralmente:** lo stato di avanzamento del programma definito, eventuali cambiamenti apportati al piano, le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- c) **immediatamente o entro un termine congruo:** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- d) relazionare, **almeno annualmente**, in merito all'attuazione del Modello e del Codice Etico da parte di MailUp.

L'Organismo di Vigilanza – fermo il rispetto di ogni norma pertinente – potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile richiedendo, ove necessario, anche il supporto delle altre strutture aziendali.

I verbali e/o la relativa documentazione saranno custoditi dall'Organismo di Vigilanza e potranno essere messe a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso e nel rispetto di ogni norma pertinente.

4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, con assegnazione dell'incarico ad un membro del collegio sindacale, a un componente interno (Responsabile Area Amministrativa) e a un componente esterno della Società.

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment*, si ritiene opportuno che almeno il componente esterno, oltre ad avere competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo-contabile, abbia adeguata conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché siano esperti in materia di diritto delle società in controllo pubblico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 e segnatamente:

➤ **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la

predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

➤ **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

➤ **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;

- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presuppos

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

➤ **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa agli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, su base quantomeno trimestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza, su base quantomeno semestrale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro quantomeno semestrale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che, come già esplicitato precedentemente, deve essere inviata su base quantomeno semestrale anche al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

➤ **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@mailup.com.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti,

atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;

- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

A tal fine, la Società ha adottato una specifica procedura di segnalazione definita integralmente nel seguente link:
(<http://www.mailup.it/risorse/investorrelation/ProceduraSegnalazioneDefinitiva.pdf>).

Il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto anche in forma anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi

gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. L'Organismo di Vigilanza definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

I dati e le informazioni conservate nella banca dati, così come tutti i dati e le informazioni conosciute dall'Organismo di Vigilanza in ragione del ruolo ricoperto, sono sottoposti a vincolo di riservatezza e non possono essere comunicati a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, se non previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o dell'eventuale Consigliere Delegato, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge.

4.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l’*iter* di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti e dei quadri superiori.

4.7 IL BUDGET DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l’Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l’utilizzo del *budget* stesso quantomeno su base semestrale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell’ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

6 IL MECCANISMO DI C.D. WHISTLEBLOWING

L’art. 2 della Legge n. 179 del 2017, ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il nuovo comma 2-bis della norma in esame prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere “*uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all’altrui direzione, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di*

violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”.

Tali canali dovranno essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e almeno uno di essi dovrà prevedere la trasmissione della segnalazione “*con modalità informatiche*”.

Sebbene nella sua versione definitiva il testo di legge non preveda l'obbligatorietà delle segnalazioni, è ormai prassi consolidata nel tempo che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato sia considerato come parte del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Anche per tale motivo, già in passato si riteneva che il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potesse dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, come oggi confermato dall'introduzione normativa del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione⁴.

A presidio di tale tutela, la norma prevede che all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia da parte del segnalante, in proprio, che da parte dell'organizzazione sindacale indicata dallo stesso.

Risultano, inoltre, nulli l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante⁵.

Tuttavia, al fine di evitare un impiego distorto dei canali di *whistleblowing*, la norma prevede l'obbligo di introdurre all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo anche sanzioni a carico di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento alle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto;

⁴ Art. 6, comma 2-bis, lett. c) del D.Lgs. 231/2001.

⁵ Si sottolinea che, 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, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente utilizzando il canale di posta elettronica dedicato organismodivigilanza@mailup.com o, eventualmente, tramite il servizio postale all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o MailUp S.p.A. - Via dei Comizi Agrari 10, 26100 Cremona (CR);
- la predetta casella di posta elettronica è protetta da password ed accessibile esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza; qualsiasi comunicazione pervenuta a mezzo posta deve essere consegnata ai componenti dell'Organismo di Vigilanza con l'involucro esterno integro;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute agendo in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse e assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede;
- tutti i Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni;
- le segnalazioni sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza in modo idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria⁶.

⁶ "Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere

7.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivi Nazionali del Lavoro (contratto del commercio) e che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

7.2 DESTINATARI E LORO DOVERI

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (breviter, *Infrazioni*), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso" (pag. 50, *La funzione preventiva del sistema disciplinare*).

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

7.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità previste per le violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI E QUADRI

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In

particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite più sopra.

Il CCNL del commercio, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i lavoratori operanti nel settore del commercio, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) biasimo verbale;
 - b) biasimo scritto;
 - c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di un massimo di 10 giorni;
 - e) licenziamento per giusta causa.
- a) **Biasimo verbale:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui non vengano osservate dal medesimo le disposizioni impartite dalla Società. In particolare, incorre nel provvedimento di biasimo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- b) **Biasimo scritto:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui il medesimo non rispetti, ripetutamente, le disposizioni impartite dalla Società. In particolare, incorre nel provvedimento di biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- c) **Multa:** è applicabile al dipendente in tutti i casi in cui il medesimo non osservi le disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della stessa e/o costituiscono atti contrari agli interessi di MailUp. In particolare, incorre nel provvedimento della multa, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le

procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

- d) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di un massimo di 10 giorni:** è applicabile al dipendente a fronte di:
- Tolleranza, per negligenza, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione);
 - in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la ammonizione scritta o con la multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - in particolare commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001.
- e) **Licenziamento:** è applicabile al dipendente che con la propria condotta implica il venir meno della fiducia della Società nei confronti dello stesso, determinando, altresì, un grave nocumento morale e/o materiale per MailUp. In particolare, il dipendente, - recidivo oltre la terza volta nell'anno solare - adotta, nell'espletamento delle proprie funzioni, condotte che violino le prescrizioni del Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

Nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza; ciò significa che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti e dei quadri direttivi della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti e quadri superiori della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro ai medesimi applicabili in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente o un quadro superiore consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, in caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e le sanzioni previste per il personale dipendente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta -ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni applicate.

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A DEL DECRETO)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, 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.

7.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

8 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Dipendenti che sono, pertanto, tenuti ad apprenderne il contenuto e ad osservarlo.

Il Reparto HR, coordinandosi con il Reparto Legale, gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'Organismo di Vigilanza.

Il percorso di formazione è articolato su due livelli:

- 1) Personale dipendente: informativa in sede di assunzione e corsi di formazione con modalità e-learning;
- 2) Responsabili di reparto e personale delle aree considerate più a rischio per la commissione dei Reati Presupposto: incontri e riunioni mirate con esperti della materia.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *e-learning*, è obbligatoria.

Il Reparto HR monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

In particolare, la partecipazione ai momenti formativi è tracciata mediante firma di presenza di un apposito modulo e, per quanto riguarda la formazione *e-learning*, attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte. Questi vengono trasmessi, una volta l'anno, all'Organismo di Vigilanza, tramite email all'indirizzo organismodivigilanza@mailup.com

Ai soggetti esterni MailUp - e segnatamente a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle c.d. attività sensibili e delle c.d. attività strumentali - sarà, invece, distribuita una nota informativa; in particolare, a coloro con i quali sono instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* - il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato - sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello e del Codice Etico, ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.

9 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per ciascuna funzione di propria competenza.
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.