

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Author:	Emanuela Gagliardi
Version:	Version 6.0
Document date:	27 February 2023
Classification:	For internal use

Table of contents

For internal use

1	Premessa.....	4
	Ambito normativo di riferimento	5
2.1	Introduzione.....	5
2.2	I REATI PRESUPPOSTO commessi da soggetti apicali	6
2.3	I REATI PRESUPPOSTO commessi da soggetti in posizione «subordinata»	7
2.4	REATI PRESUPPOSTO commessi all'estero	7
2.5	Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001	8
3	Descrizione della realtà aziendale: elementi del modello di Governance, dell'assetto organizzativo generale e del controllo interno della società	10
3.1	Storia di Equens	10
3.2	EquensWorldline SE in Italia.....	11
3.3	Corporate governance	14
3.4	Sistema di Controllo interno.....	14
3.5	Soggetti	15
3.6	Linee guida	17
4	Elementi costitutivi del Modello 231	19
4.1	Riferimenti di settore.....	19
4.2	Modello 231 e Governance in equensWorldline SE	19
4.3	Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001.....	20
4.4	Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie	20
4.5	Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	20
4.6	Definizione degli obblighi di informazione	21
4.7	Integrazione del sistema disciplinare	21
4.8	Formazione e comunicazione del Modello 231	21
4.9	Riesame e aggiornamento del Modello 231	22
5	Organismo di Vigilanza	23
5.1	Individuazione.....	23
5.2	Nomina e revoca.....	23
5.3	Compiti	24
5.4	Poteri.....	25
5.5	Flussi informativi	25

6	Whistleblowing	27
6.1	La procedura di “Gestione delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231” (whistleblowing).....	28
6.2	Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni.....	29
7	Struttura del sistema disciplinare	30
7.1	Funzione del sistema disciplinare	30
7.2	Sanzioni.....	30
7.3	Diffusione del Sistema Disciplinare	33
8	Presidi di controllo.....	34
8.1	Struttura dei presidi di controllo.....	34
8.2	Attività e protocolli di controllo specifici	34
8.3	Ulteriori attività oggetto di controllo	35
	Allegato n.1 – Codice etico	36
	Definizioni e Abbreviazioni.....	37

1 Premessa

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, equensWorldline (di seguito anche la Società), ha sviluppato ed adottato un modello organizzativo, denominato **Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001** (denominato anche, per brevità, **Modello 231**), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/02/2009; il Modello è soggetto a continuo aggiornamento così come definito in seguito (rif. Cap. 2, par. 9 “Riesame e aggiornamento del Modello 231”).

Definizioni

- **D. Lgs.231/2001**: il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i..
- **Soggetti in posizione apicale**: ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs.231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- **Sottoposti (o dipendenti)**: ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- **P.A.**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Comunità Europea e di Stati esteri.
- **Stakeholders**: i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Società.
- **Protocolli**: strumenti di controllo (regolamento, procedure informatiche, fascicoli regolamentari, manuali operativi, etc.) adottati da equensWorldline per prevenire i reati ex d.lgs. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell' art. 6, comma 2, lettera b).

Ambito normativo di riferimento

2.1 Introduzione

Il decreto legislativo n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale.

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

"a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative che sono applicabili, in via diretta ed autonoma, per effetto del DECRETO sono di natura sia pecuniaria che interdittiva.

La responsabilità amministrativa si prescrive nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. Qualora intervengano atti interruttivi, inizia a decorrere un nuovo periodo di prescrizione. A differenza di quanto

previsto per la prescrizione del reato, per la responsabilità amministrativa da reato non è previsto alcun limite massimo.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge in relazione a reati ascritti a soggetti a lui funzionalmente legati ai sensi dell'art. 5 del decreto. Detta responsabilità è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, ABI e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi¹

2.2 I REATI PRESUPPOSTO commessi da soggetti apicali

Per i reati commessi da soggetti in posizione «apicale», il Decreto stabilisce una *presunzione relativa* di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che²:

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

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"³.

¹ Art. 5, comma 2, del DECRETO: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"

² Art.6 del Decreto

³ La Relazione illustrativa al DECRETO si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs.

2.3 I REATI PRESUPPOSTO commessi da soggetti in posizione «subordinata»

Per i reati commessi da soggetti in posizione «subordinata», l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*».

2.4 REATI PRESUPPOSTO commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente]sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs.

231/2001

© Worldline

- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo in relazione a reati per i quali sia prevista una sua specifica responsabilità;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non procedano le Autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

2.5 Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti in posizione "subordinata" (sottoposti all'altrui direzione o vigilanza), la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

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

3 Descrizione della realtà aziendale: elementi del modello di Governance, dell'assetto organizzativo generale e del controllo interno della società

3.1 Storia di Equens

Equens è stata fondata come il primo elaboratore di pagamenti paneuropeo in Europa nel 2006, dalla fusione di due principali elaboratori di pagamenti europei: l'olandese Interpay Nederland B.V. e il tedesco Transaktionsinstitut für Zahlungsverkehrsdienstleistungen AG. L'esperienza dei loro predecessori nel settore europeo dei pagamenti risale a più di 50 anni fa.

Inizialmente operante come holding, Equens SE è stata costituita nel luglio 2008 come primo elaboratore di pagamenti di Societas Europaea in Europa, essendo registrato in conformità con il diritto societario dell'Unione Europea.

L'azienda ha esteso la propria copertura geografica con la costituzione di Equens Italia nel settembre 2008, una joint venture 50:50 con il gruppo italiano ICBPI. Dal 1 ° gennaio 2011 Equens Italia è stata trasformata in Equens S.p.A. ed è diventata una controllata al 100% di Equens SE. Ciò ha consolidato la sua posizione di fornitore leader di servizi completi nella zona euro. Entro la fine del 2013 Equens S.p.A. è stata completamente assorbita da Equens SE e trasformata in una stabile organizzazione di Equens SE.

EquensWorldline SE è stata creata nel 2016 in seguito alla fusione tra Equens SE e le attività di servizi finanziari di Worldline in Francia, Benelux e Germania. La combinazione ha reso equensWorldline il nuovo leader paneuropeo e uno dei fornitori di servizi di pagamento più innovativi in Europa.

Worldline è il leader europeo nel settore dei pagamenti e dei servizi transazionali e offre servizi di nuova generazione, consentendo ai suoi clienti di offrire soluzioni fluide e innovative al consumatore finale.

E' presente in 25 paesi e nel 2016 ha unito le proprie forze con Equens SE per rafforzare la propria leadership nei servizi di pagamento paneuropei.

equensWorldline fa parte della linea WL Global Business "Servizi finanziari", uno dei tre pilastri centrali del più ampio gruppo Worldline, che copre l'intera catena del valore delle transazioni relative a pagamenti e carte.

Basandosi su oltre 50 anni di esperienza, equensWorldline offre il portafoglio di servizi end-to-end più esteso d'Europa sia per i pagamenti che per le transazioni con carta e offre la disponibilità transfrontaliera di servizi a valore aggiunto per banche, istituti finanziari e imprese. In qualità di principale fornitore di servizi di pagamento in Europa, eW combina una comprovata esperienza comprovata nei sistemi di pagamento di massa tradizionali (emissione, acquisizione, elaborazione interbancaria e interbancaria) e soluzioni innovative di e-commerce e mobile payments.

eW partecipa a pieno titolo a importanti organizzazioni specializzate e tra gli altri è membro di:

- ERPB - Gruppi di lavoro Euro Retail Payments Board per pagamenti P2P mobili, fatturazione elettronica, pagamenti istantanei e PSD2

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs.

231/2001

© Worldline

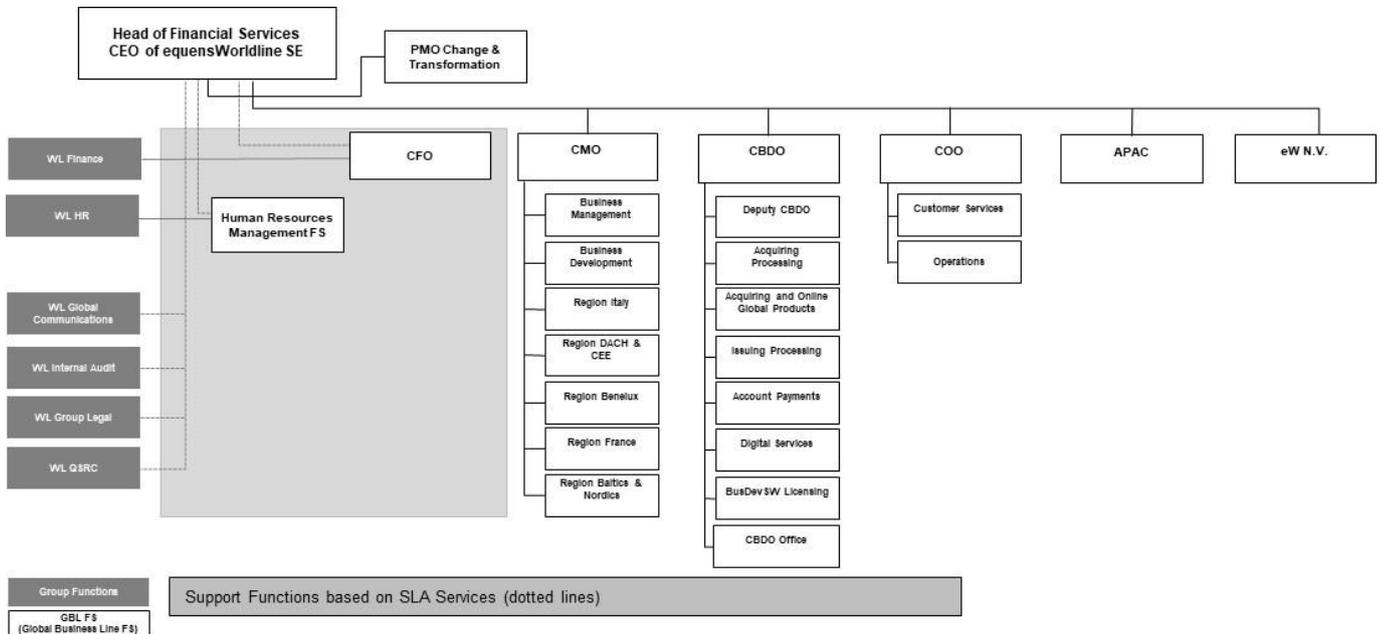
- SEMSTF - co-scrittura delle linee guida per l'implementazione di EPC SCT Inst
- Gruppo di revisione ISO 2022 Instant Payments Taskforce, che redige i nuovi standard ISO per la messaggistica Instant Payments
- IPFA: contribuire attivamente a migliorare i pagamenti transfrontalieri
- Taskforce guidata dalla BCE per il raggiungimento dell'interoperabilità negli Instant Payments
- EACHA - Gruppo per l'innovazione dell'Associazione europea delle case di compensazione automatizzate

3.2 EquensWorldline SE in Italia

3.2.1 Contesto interno (modello operativo eW)

eW ha definito il seguente modello operativo - basato sulle divisioni vendite, linee di prodotti, operazioni e supporto - che funge da rappresentazione di alto livello del modo di operare verso il cliente. Partendo da questo modello operativo, eW è stata strutturata per soddisfare le esigenze dei propri clienti attraverso: Settori, Divisioni, Dipartimenti e Team focalizzati sulle linee di prodotti / servizi forniti.

Organigramma organizzativo della **GBL FS** :



3.2.2 eW Organizzazione in Italia - Governance

In seguito alla fusione dell'attuale Equens SE con la linea di business Worldline FPL, dal 1 ° ottobre 2016, e l'integrazione organizzativa di eW e WL Six Payment Services (WL SPS) in servizi finanziari (WL FS), una nuova struttura (ONE FS) è stata implementata dal 1 ° agosto 2020 con modifiche organizzative nei domini aziendali e la creazione di una nuova entità giuridica (eW NV) con particolare attenzione alla fornitura di servizi regolamentati ai clienti nel mercato olandese e in altri paesi.

eW ITA, è così organizzata nei seguenti siti:

- Milano, Via E. Cialdini 16
- Roma, Via del Serafico 200

eW ITA ha una struttura di Governance a due livelli composta da un Consiglio di Amministrazione, un Consiglio di vigilanza e un Comitato degli utenti che funge da comitato consultivo per il Consiglio di amministrazione di equensWorldline.

Di seguito sono riportati alcuni comitati che garantiscono il controllo e il monitoraggio delle attività nonché la gestione di eventuali problemi critici su argomenti specifici, coinvolgendo i rappresentanti della Filiale italiana.

Comitati eW	Descrizione
eW BoD Meeting	eW BoD Meeting si svolgono almeno mensilmente con la partecipazione di PMO e eW BoD (7 membri). Vengono discussi e prese decisioni riguardo tutti gli argomenti strategici e del top management. Il contenuto è riservato, le azioni e le decisioni sono condivise in base al principio del need to know.
Comitato di gestione eW	Il Comitato di gestione eW (ManCo) è un organo consultivo a livello di Divisione ew il cui scopo è quello di esaminare e approfondire collegialmente le questioni di gestione più qualitative della Divisione eW, fornendo informazioni adeguate sulle principali iniziative / progetti in atto.
eW Security Board	Il consiglio di sicurezza eW è un organo di consulenza e controllo per il responsabile della divisione eW della gestione dei rischi in collaborazione con gli ISO (responsabile della sicurezza delle informazioni) e i consulenti di sicurezza con lo scopo di:

	<ul style="list-style-type: none">● mantenere il “focus” su argomenti relativi all’information security● definizione della strategia di sicurezza aziendale;● supervisione della politica di sicurezza delle informazioni nonché della valutazione e della gestione dei rischi. <p>Le attività sono svolte con riferimento alle normative applicabili, agli standard internazionali di conformità e alle metodologie di settore.</p>
eW BCM Meeting (Business Continuity)	<p>A livello tattico e operativo, si svolgono incontri con Business Lines e centri di servizi di supporto. Gli incontri con le Business Lines hanno luogo almeno mensilmente, mentre gli incontri con i servizi di supporto si svolgono due volte l'anno.</p>
eW Risk Committee (Risk Management)	<p>Il Risk Committee fa parte della Management Committee:</p> <ul style="list-style-type: none">● Consigliare il consiglio di amministrazione sulla gestione dei rischi e promuovere una cultura della gestione del rischio all'interno dell'organizzazione che enfatizzi e dimostri i vantaggi di un approccio al controllo interno e alla gestione basata sul rischio dell'organizzazione● Fornire raccomandazioni al CdA su tutti questioni significative relative alla strategia alle politiche di rischio dell'organizzazione● Considerare le relazioni sull'audit dei rischi nelle aree di business chiave per valutare il livello di esposizione al rischio aziendale● con un impatto / copertura transnazionale
eW QSRC	<p>The Quality Security Risk Committee ha l'obiettivo di :</p> <ul style="list-style-type: none">● Modifiche nei sistemi di gestione● Iniziative e programmi locali relativi al QSRC
Comitato di Direzione	<p>Comitato mensile nominato: "Comitato di Direzione" ha l'obiettivo di condividere informazioni e decisioni tra le varie unità e dipartimenti aziendali, al fine di migliorare la cooperazione interna e fornire ai clienti un servizio sempre più efficiente.</p>

3.3 Corporate governance

Come indicato nel Codice Etico, la società deve operare nel rispetto delle leggi tutte vigenti e delle linee guida aziendali che vengono via via emanate.

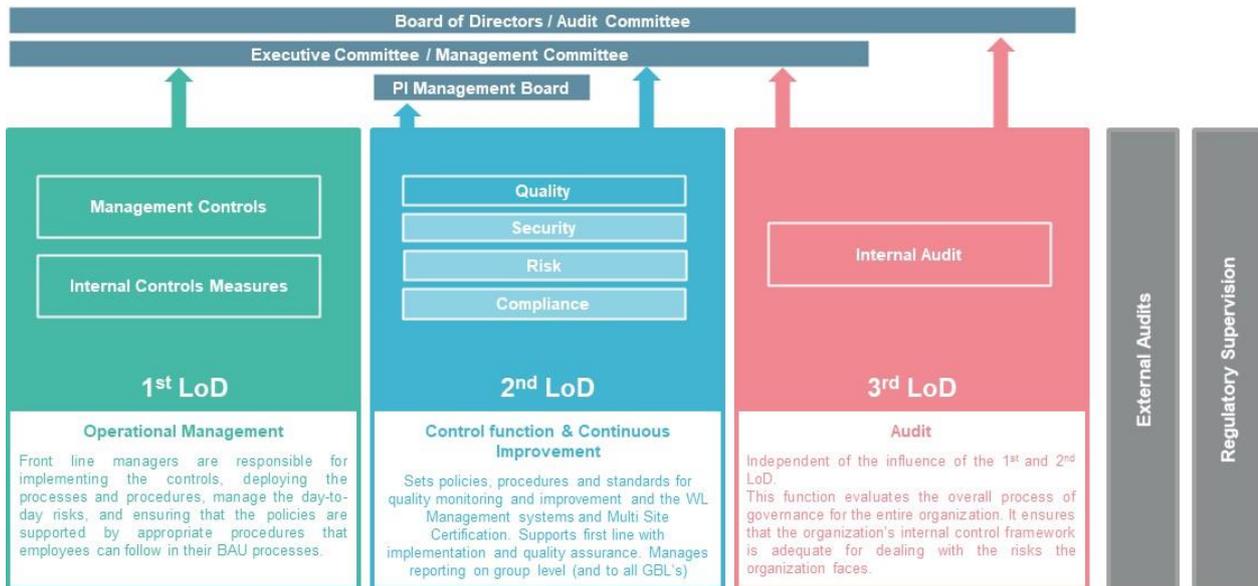
Le parti fondamentali della corporate governance delle società del gruppo sono, oltre al Sistema di controllo interno, il Sistema di valutazione dei rischi e il Codice Etico a cui tutto il management deve espressamente dichiarare di aderire.

3.4 Sistema di Controllo interno

Il sistema di controllo interno è inteso come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Essendo il principale fornitore paneuropeo di servizi di pagamento e transazionali, eW garantisce la conformità a tutte le leggi, gli standard del settore, le norme e i regolamenti applicabili. Ci si concentra sull'eccellenza operativa e sulla garanzia di operazioni controllate. Essendo eW un'infrastruttura di rilevanza sistemica, è sottoposta a sorveglianza sia delle autorità europee che dalle autorità nazionali di controllo.

Per garantire il controllo delle operazioni eW ha adottato il modello delle "Tre linee di difesa":



1° Linea – Funzioni di Business

La prima linea di difesa è responsabile dell'implementazione, monitoraggio e reporting dei controlli di Compliance & internal control, dei rischi e delle tematiche di business continuity.

2° Linea – Funzioni di Quality, Security, Risk & Compliance

-La seconda linea di difesa supporta le Funzioni di Business e fornisce consulenza e assistenza alla direzione per l'identificazione dei rischi e le azioni di mitigazione. Le attività chiave sono lo sviluppo delle policy/procedure, il monitoraggio e la relazione sull'attuazione e la sensibilizzazione su questi temi.

3° Linea – Funzione di Internal Audit

La terza linea di difesa offre una garanzia indipendente sull'efficacia della prima e della seconda linea di difesa.

L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascuna attività "rischiosa" sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti. È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

3.5 Soggetti

Diversi sono i soggetti che partecipano al sistema di controllo interno della Società:

- Risk Management
- Compliance, Internal control & Data Protection
- Internal Audit

- ✓ **Risk Management:** Alla funzione è assegnata la mission di implementare efficaci ed efficienti sistemi di controllo interno e di individuazione e valutazione dei rischi, in relazione a offerte e contratti e nell'ambito del processo Arrow di cui ha competenza e responsabilità e alla quale si rinvia. La funzione gode dell'autonomia e dell'indipendenza necessarie allo svolgimento delle sue funzioni ed è in posizione di staff rispetto al CFO. E' responsabile della gestione dell' Information Security Management System attraverso il suo ISO e del supporto alla branch italiana nello svolgimento delle attività di gestione dei rischi, sulla base della politica di gestione dei rischi di eW e della sua metodologia di gestione dei rischi.
- ✓ **Compliance, Internal Control & Data Protection:** è responsabile del rispetto di equensWorldline di tutte le leggi applicabili e le norme che regolano le sue operazioni, svolge attività di controllo interno. Punto di contatto unico con le banche centrali e altri organi di vigilanza e controllo, include anche attività di gestione della Qualità per il sistema di gestione della qualità. (in Italia e Germania) e supporto a queste filiali nella conduzione di attività in Italia per il rispetto della conformità alla norma ISO 9001.
- ✓ **Internal Audit IT:** svolge le rilevanti funzioni di Internal Auditing nel rispetto delle normative di vigilanza vigenti e delle direttiva della Funzione di Internal Audit.

3.5.1 Processi di controllo

3.5.1.1 Arrow

ARROW (Approval and Risk Review of Opportunities in Worldline) è un processo implementato da WL in maniera globale, per assicurare ai manager aziendali gli strumenti più idonei per operare con la massima efficacia nell'ambito delle proprie responsabilità. Arrow è il processo standard di gestione della valutazione e dell'approvazione delle opportunità di business in tutte le realtà Worldline ed equensWorldline nel mondo e prevede il coinvolgimento delle funzioni Sales, Delivery, Finance, Procurement, Risk, Compliance.

ARROW pone le decisioni chiave sulle nuove opportunità commerciali nelle mani dei manager che saranno responsabili dei nuovi contratti. Il livello di rischio determinerà chi deve approvare un'opportunità.

Il processo ARROW si applica a qualsiasi offerta o impegno di qualsiasi natura, inclusi i rinnovi, a un cliente o potenziale cliente. Entrambe le offerte vincolanti e non vincolanti richiedono l'approvazione. Alcuni contratti a basso rischio, in particolare i rinnovi, potranno beneficiare di esenzioni.

L'obiettivo è di focalizzarsi su business profittevoli che abbiano una maggiore probabilità di successo, assicurando il giusto equilibrio fra sviluppo dell'opportunità di business e la gestione dei rischi.

La valutazione di ogni nuova opportunità di business si sviluppa nelle seguenti fasi del processo:

- Black phase – Qualification
- Blue phase – Winning price & Strategy
- Red phase – Delivery & Cost optimization
- Gold phase – Commitment
- Green phase – Delivery initiation

ARROW templates

*There will be two sets of ARROW templates:
Templates based on the Miller-Heiman methodology, used when the Sales lead is trained in the methodology
Another set of templates for when the sales lead is **not** trained in MH.*

 <p>ARROW BLACK QUALIFICATION</p>	 <p>ARROW BLUE WINNING PRICE & STRATEGY</p>	 <p>ARROW RED DELIVERY & COST OPTIMIZATION</p>	 <p>ARROW GOLD COMMITMENT</p>	 <p>ARROW GREEN DELIVERY INITIATION</p>
<p>Qualification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opportunity description • Opportunity profile • Client requirements • Strategic analysis • Winning team & investment • Bid team conclusions 	<p>Winning Price & Strategy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executive summary • Opportunity description • Actions • Opportunity profile • Client requirements (including T&Cs if any) • Overall contractual structure/status • Client business case • Winning price • Reserved matters • Compliance status (including data protection) • Solution strategy • Cost optimization check • Alliances & partnerships • Win plan • Bid team conclusions 	<p>Delivery & Cost Optimization</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executive summary • Opportunity description • Actions • Deal Assurance summary • DA delivery commitment • Technical solution • Service delivery model • Delivery timeline • Cost optimization check • HR aspects if relevant • Risk & Assumptions • Risks & mitigations • Financial assumptions • Estimation costs • P&L & cash curve • Alignment win strategy • Bid team conclusions 	<p>Commitment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executive summary • Opportunity description • Actions • Reserved matters • Compliance update • Contract management • T&Cs (Main Standard Contracting Guidelines) • Win strategy alignment • Winning price • Financial assumptions • P&L & cash curve • Negotiation plan • Bid team conclusions 	<p>Delivery Initiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executive summary • Opportunity description • Changes from Gold phase • Deal Assurance changes • Compliance changes • Contract Management • Key risks & assumptions • T&Cs (Main Standard Contracting Guidelines) • Financial assumptions • P&L & cash curve • Governance model • Project plan • Bid team conclusions
 <p>ARROW GOLD COMMITMENT ONLINE APPROVAL TEMPLATE</p>				<p>Online Approval Template</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opportunity description • Solution & delivery • T&Cs • Compliance • Financial case



7

For internal use © Worldline



Il processo **Arrow** garantisce il necessario supporto al management durante la fase di predisposizione delle offerte e durante la fase iniziale di delivery dei relativi contratti. In generale il processo assicura che tutti i contratti vengano approvati sulla base e in conformità alle regole sulle soglie economiche approvative.

3.5.1.2 Policy e Procedure

La Società adotta, ovunque applicabili, le Procedure e Policy stabilite dal gruppo Worldline e da equensWorldline nella Country specifica. Ove necessario, tali procedure e policy sono affiancate da specifiche disposizioni di Country, necessarie per tener conto di leggi nazionali, regolamenti cogenti, specificità organizzative.

L'elenco aggiornato di tali Procedure e Policy è disponibile sulla Intranet aziendale (Policy House).

3.5.1.3 Risk Management

Per gestire i rischi strategici nell'intero gruppo Worldline, Worldline ha messo in atto una politica e un processo specifici (chiamati "processo ERM"). equensWorldline segue questa politica per gestire i suoi rischi strategici. Il Risk Management Framework fornisce una struttura e un approccio integrati per identificare, valutare, analizzare e rispondere adeguatamente a tutti i rischi. Poiché il rischio e il controllo sono strettamente correlati, i quadri di gestione e controllo dei rischi di equensWorldline e le attività di audit interno devono essere allineati e valutati collettivamente.

3.6 Linee guida

3.6.1 Book of Internal Control

Il Book of Internal Control (Bluebook – ex BIC) è un framework obbligatorio applicabile al Worldline Group che elenca le attività di controllo standard interne che devono essere implementate per garantire che i processi siano efficaci e che i relativi rischi siano a un livello accettabile.

È praticamente implementato in ogni unità con il supporto del Process Owner, Process Coordinators. Include controlli incentrati sulla prevenzione o il rilevamento di errori e frodi, controlli manuali o informatici e controlli integrati nella struttura di segnalazione.

Lo scopo del BIC è implementare i controlli al fine di:

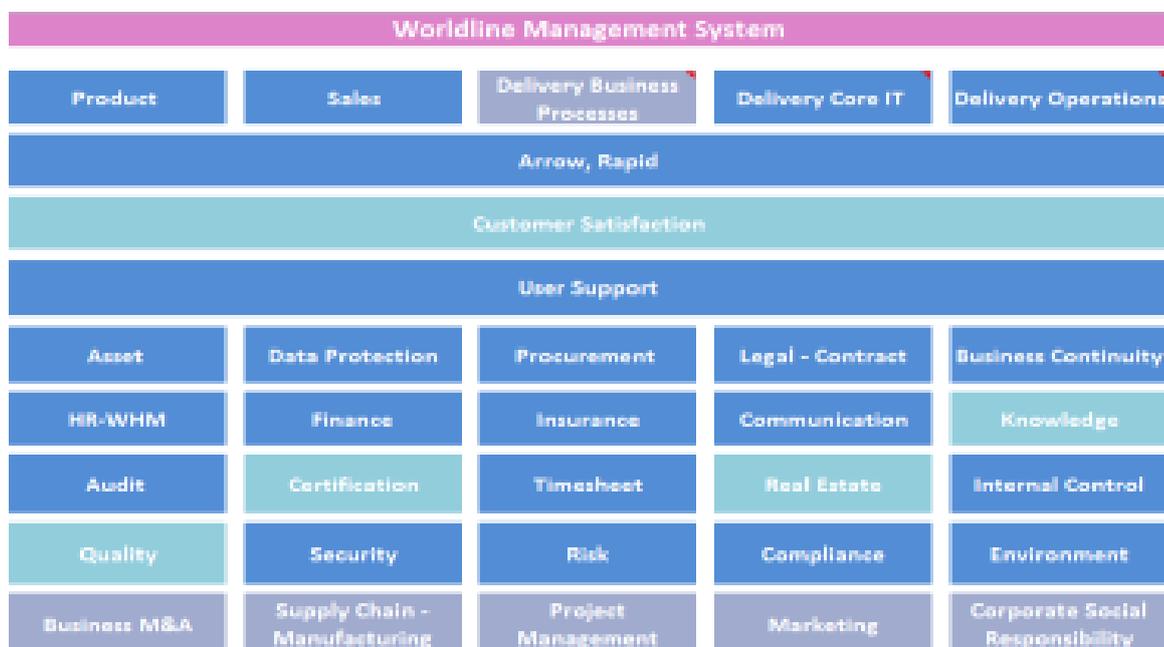
- Rispettare le leggi e i regolamenti applicabili
- Aumentare l'efficacia ed efficienza delle Operazioni
- Garantire l'affidabilità delle informazioni finanziarie e rendicontazione operativa

- Garantire la corretta applicazione delle linee guida e dei processi interni.

Il Sistema di Controllo Interno mira a garantire:

- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- applicazione delle indicazioni e delle linee guida direzionali stabilite dalla Direzione Generale;
- il corretto funzionamento dei processi interni della società al fine di stabilirne l'efficacia operativa, l'efficienza, la salvaguardia del patrimonio;
- affidabilità delle informazioni finanziarie”.

Da inizio 2020 anche FS in Italia sta applicando il set del Controllo Interno su progetti principali selezionati. Per maggiori informazioni fare riferimento a questo link [Control Management](#).



4 Elementi costitutivi del Modello 231

4.1 Riferimenti di settore

L'art. 6 del D.Lgs.231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il Modello organizzativo 231 di equensWorldline, è ispirato ai seguenti riferimenti:

Linee Guida ABI emanate, per il settore bancario, dall'Associazione Bancaria Italiana ha emanato a dicembre nel 2002 e successivi aggiornamenti.

Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo per le aziende e i gruppi bancari.

Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.

4.2 Modello 231 e Governance in equensWorldline SE

Nella predisposizione del Modello 231 di equensWorldline sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance di equensWorldline, ovvero:

- **Codice Etico**, che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholder; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 (*Rif. Allegato 1 – Codice Etico*).
- **Sistema di controllo interno**
- **Sistema di valutazione dei rischi**
- **Normativa interna**: Regolamento Generale di equensWorldline, Sistema Qualità (Procedure operative).
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.
- **Code of Conduct**, che definisce gli standard di comportamento nel business nelle relazioni con clienti, fornitori e partner.

4.3 Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001

Il Modello 231 si fonda su un'analisi dell'operatività aziendale, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite Self Assessment assistito al fine di:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di EquensWorldline che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex d.lgs. 231/2001.

La metodologia di analisi dei rischi adottata è oggetto di approfondimento all'interno del capitolo 4 "*Metodologia di analisi dei rischi*".

4.4 Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il decreto 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c)).

Il Modello 231 di EquensWorldline definisce al Cap. 7, par. 3 – "Ulteriori attività oggetto di controllo" i presidi di controllo applicabili ai processi ritenuti particolarmente sensibili tra cui è inserito il processo di gestione delle risorse finanziarie.

4.5 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Cap. 5 "Organismo di Vigilanza", definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 Definizione degli obblighi di informazione

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti “obblighi di informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, ecc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all’Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o con il Codice Etico, attraverso appositi canali di informazione riservati.

Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel Cap. 5, par. 5 – “Flussi informativi”.

4.7 Integrazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231.

All’uopo, EquensWorldline ha adottato un sistema disciplinare finalizzato a garantire il rispetto del Modello 231 attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.

La struttura del sistema disciplinare è approfondita nel Cap. 6 – “Struttura del sistema disciplinare”.

4.8 Formazione e comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 deve essere portato a conoscenza dei destinatari mediante apposite attività di comunicazione e informazione. La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata a cura della Funzione Compliance, che ne assicura l’immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

La formazione relativa al Modello e alla normativa di riferimento è affidata operativamente alla funzione Compliance che a tale fine si coordina con l’HR.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello; i contenuti della formazione sono differenziati a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc.

La partecipazione alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.

La formazione può svolgersi anche mediante l’utilizzo di strumenti informatici (ad es., in modalità “e-learning”).

4.9 Riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza. Si rende necessario procedere all'aggiornamento in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

5 Organismo di Vigilanza

5.1 Individuazione

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dalla posizione riconosciuta allo stesso nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità.

5.2 Nomina e revoca

Le linee guida di Confindustria hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti su caratteri e composizione dell'ODV. Da un lato, si è posto l'accento sull'importanza del carattere di continuità dell'azione dell'ODV, che deve poter dedicare le risorse necessarie all'assolvimento dei rilevanti compiti che gli sono propri. Dall'altro, le linee guida ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dell'ODV, fra le quali anche l'inserimento tout court di organismi già esistenti all'interno della Società.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'autonomia, la continuità e l'effettività dei controlli cui l'ODV è preposto. La SOCIETÀ ha identificato il proprio ODV in forma monocratica, soggetto esterno alla società scelto preferibilmente negli appartenenti agli albi professionali e con competenze in materia di D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'ODV. La nomina quale componente dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'ODV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa. L'ODV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, ove non diversamente previsto. L'ODV rimane in carica fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed i suoi componenti sono rieleggibili..

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano

– anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs.n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi, questi dovrà darne notizia immediata e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità. È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente l'Organismo di Vigilanza revocato.

5.3 Compiti

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di EquensWorldline in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, sono:

- informare il CdA circa l'applicazione del Modello 231 e, più in generale, circa i presidi di prevenzione dei reati secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- predisporre ed attuare il programma annuale delle attività di vigilanza,
- proporre (coinvolgendo le strutture aziendali competenti) l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231, in relazione a risultanze delle verifiche o di modifiche della normativa e/o della struttura organizzativa interna;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;
- coordinare ed indirizzare gli organismi di vigilanza delle società controllate;

- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

5.4 Poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico,
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione delle funzioni di controllo con le quali si coordina per lo svolgimento delle attività di verifica.

5.5 Flussi informativi

5.5.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione almeno annualmente, in occasione della riunione di approvazione del bilancio, sull'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale un flusso informativo strutturato sull'applicazione del Modello 231, in relazione ai seguenti argomenti, con la periodicità indicata:

- Annuale, sul funzionamento complessivo del modello di prevenzione;
- Annuale, sull'aggiornamento delle aree di rischio;
- Trimestrale, sui fatti/eventi rilevanti emersi dall'applicazione del modello;

- Immediata, ove risultino accertati fatti di particolare gravità.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione relativamente agli obblighi di comunicazione ex art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 231 del 2007.

5.5.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di EquensWorldline ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001e, in generale, al funzionamento del Modello 231. Al riguardo:

- le varie funzioni aziendali sono tenute a segnalare per iscritto eventuali carenze riscontrate nell'ambito dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, dalle quali possa emergere una maggiore esposizione ai rischi di reato rispetto alle risultanze del self assessment "rischi di reato e controlli" effettuato periodicamente;
- ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di EquensWorldline, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di analizzare, discrezionalmente, le segnalazioni, comunque pervenute.

6 Whistleblowing

Whistleblowing In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” che è intervenuta sull’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater. In particolare l’art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b)⁴, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- al comma 2-ter prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”.

Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all’erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di

⁴ 2 Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001 L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

6.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)

Premesso che la Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul whistleblowing, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione, così come previsto nel paragrafo 5.3.2. Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/ o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico. Ciò premesso, la Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha implementato una specifica procedura per segnalare le violazioni sospette, tramite il sistema "Integrity Line" di Worldline. Una specifica comunicazione è stata emanata per rendere edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

6.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Destinatario delle segnalazioni è la Funzione Compliance o il Chief Compliance Officer. Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta attraverso le seguenti modalità:

- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata ComplianceWorldline@worldline.com;
- tramite un ulteriore canale informatico, mediante la piattaforma "Integrity" che garantisce riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.. La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

7 Struttura del sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del d.lgs. 231/01 il modello di organizzazione deve “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito “*interesse*” o “*vantaggio*” della Società.

7.2 Sanzioni

7.2.1 Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Fascicoli regolamentari, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

7.2.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato da EquensWorldline ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza dei principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Fascicoli regolamentari, ecc.).

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

7.2.2.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del Modello organizzativo 231 e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- Rimprovero verbale;
- Biasimo scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

7.2.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di dirigenti la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia con la tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

7.2.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali EquensWorldline intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con EquensWorldline è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

7.2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

7.2.5 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio

di Amministrazione che in relazione alla gravità della violazione convocherà l'Assemblea dei Soci per la revoca del sindaco.

7.2.6 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni (“Whistleblowing”)

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing e della procedura applicativa al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare le seguenti sanzioni. Nell'ipotesi in cui dovesse essere violata la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico.

7.3 Diffusione del Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello.

Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

8 Presidi di controllo

8.1 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano il Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1. **principi generali applicabili a tutte le attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
2. **protocolli di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I **principi generali applicabili a tutte le attività** sono:

- a) **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁵;
- b) **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d) **Tracciabilità**: tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al d.lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

8.2 Attività e protocolli di controllo specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal d.lgs. 231/01 è riportata nella "parte speciale" allegata al Modello 231.

Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

⁵ È attribuita allo standard la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

8.3 Ulteriori attività oggetto di controllo

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs.231/2001, il Modello 231 prevede specifiche attività di controllo per i seguenti processi ritenuti particolarmente sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e trasversali a tutta la struttura organizzativa (c.d. “processi strumentali”):

1. **transazioni finanziarie:** processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi con le società di servizi, ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
2. **approvvigionamento beni e servizi:** processo di approvvigionamento beni e servizi;
3. **consulenze e prestazioni professionali:** processo di conferimento di incarichi professionali;
4. **utilità:** processo di gestione delle utilità con particolare riferimento alla gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni, delle liberalità e delle spese di rappresentanza;
5. **assunzione del personale:** processo di selezione e assunzione delle risorse umane.

Tali processi sono disciplinati da procedure aziendali nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) dei **principi generali applicabili a tutte le attività** (paragrafo 6.1) e (b) dei **protocolli di controllo specifici** (paragrafo 6.2) collegabili ai processi strumentali succitati.

For internal use

Allegato n.1 – Codice etico

Vedi link [Code of Ethics](#)

Definizioni e Abbreviazioni

Manuale Qualità	Documento che descrive la politica per la Qualità Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ¹ ;
A. DECRETO:	
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e s.m.i. apportate dal d.lgs. n. 164 del 17.09.2007 fino all'ultimo aggiornamento apportato dal Decreto-Legislativo 18 aprile 2016, n. 71 ;
Reati presupposto	reati per i quali la SOCIETÀ può essere ritenuta responsabile, ove posti in essere nel suo interesse o vantaggio, dai SOGGETTI APICALI e/o dai <i>SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA</i> ;
ILLECITI AMMINISTRATIVI:	gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187- <i>quinquies</i> del TUF;
Società o equensWorldline modello	equensWorldline SE il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
Soggetti apicali	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della SOCIETÀ o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della SOCIETÀ ² , anche in forza di un contratto di lavoro subordinato;
Soggetti in posizione subordinata	persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente ³ (quindi, ma non solo, tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con la SOCIETÀ, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato ⁴ e i soggetti esterni alla SOCIETÀ ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei SOGGETTI APICALI) ;
Destinatari del modello o destinatari	i soggetti, così come indicati nel punto 3.2 del presente MODELLO, nei riguardi dei quali trova applicazione il MODELLO
Organismo o ODV	Organismo di Vigilanza previsto dall'art.5 del presente Modello
Documento informatico	qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli

collaboratori

SOGGETTI CHE INTRATTENGONO CON LA SOCIETÀ RAPPORTI DI COLLABORAZIONE SENZA VINCOLO DI SUBORDINAZIONE; I RAPPORTI DI AGENZIA; DI RAPPRESENTANZA COMMERCIALE ED ALTRI RAPPORTI CHE SI CONCRETINO IN UNA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, NON A CARATTERE SUBORDINATO, SIA CONTINUATIVA SIA OCCASIONALE.

Lavoratore o lavoratori

PERSONA CHE, INDIPENDENTEMENTE DALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE, SVOLGE UN ATTIVITÀ LAVORATIVA NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE DI UN DATORE DI LAVORO, CON O SENZA RETRIBUZIONE, ANCHE AL SOLO FINE DI APPRENDERE UN MESTIERE, UN ARTE O UNA PROFESSIONE

Datori di lavoro

IL SOGGETTO TITOLARE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON IL LAVORATORE o, COMUNQUE, IL SOGGETTO CHE, SECONDO IL TIPO E L'ASSETTO DELL'ORGANIZZAZIONE NEL CUI AMBITO IL LAVORATORE PRESTA LA PROPRIA ATTIVITÀ, HA LA RESPONSABILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE STESSA O DELL'UNITÀ PRODUTTIVA IN QUANTO ESERCITA I POTERI DECISIONALI E DI SPESA⁶.

Annex 1 Codice Etico

Vedi document allegato



Code_of_Ethics_Italia
n.pdf
