

# **MERCER ITALIA S.R.L**

## **MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO**

**(in attuazione delle disposizioni decreto legislativo 08/06/2001 N. 231 e  
successive modifiche e integrazioni)**

## Sommario

1. Capitolo primo: Informazioni generali .....	3
• Attività di Mercer S.r.l. ....	3
• 1.2 Il Decreto Legislativo 231/2001.....	4
• 1.3 L'attuazione del Decreto Legislativo 231/2001 all'interno di Mercer Italia S.r.l.6	
• 1.4 L'Organismo di Vigilanza .....	8
• 1.4.1 Contesto normativo .....	8
• 1.4.2 Iter di nomina e di revoca.....	8
• 1.4.3 Requisiti essenziali .....	10
• 1.4.4 Collocazione organizzativa .....	10
• 1.4.5 Individuazione .....	11
• 1.4.6 Funzioni .....	11
• 1.4.7 Attività di vigilanza e controllo .....	11
• 1.4.8 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico	12
• 1.4.9 Attività di aggiornamento del Modello 231 .....	12
• 1.4.10 Reporting nei confronti degli organi societari.....	13
• 1.4.11 Gestione del flusso informativo .....	13
• 1.4.12 Poteri .....	16
• 1.4.13 Budget .....	17
• 1.4.14 Attività di formazione.....	17
• 1.5 Il sistema disciplinare .....	18
• 1.6 Codice Etico: The Greater Good del Gruppo Marsh & McLennan Companies	23

# 1 SEZIONE GENERALE

---

## Capitolo primo: Informazioni generali

### **Attività di Mercer S.r.l.**

Mercer è il leader globale della consulenza di qualità nelle Risorse Umane (HR) e nei relativi aspetti finanziari, prodotti e servizi. Ogni giorno, grazie al nostro lavoro con i clienti, abbiamo un effetto positivo sul mondo. Questo perché miglioriamo la sicurezza pensionistica e finanziaria, la salute, la produttività e le relazioni lavorative della forza lavoro a livello globale.

Mercer Italia S.r.L, con sede legale a Milano, offre i propri servizi a tutto il paese con 2 filiali e 55 impiegati.

Essendo una controllata di proprietà del Gruppo Marsh & McLennan Companies, Inc., Mercer è in grado di garantire l'accesso a tutti i servizi delle sue consorelle Marsh, Guy Carpenter e Oliver Wyman.

Mercer lavora con i clienti come partner, in un'unica squadra. Consulenze e soluzioni sono modellate sulle esigenze specifiche di ogni cliente e sul contesto delle sue attività, con una progettazione tale da garantire al cliente il massimo ritorno della spesa per le risorse umane. Siamo una guida obiettiva e qualificata, che bilancia il sostegno al datore di lavoro e ai suoi dipendenti.

I clienti scelgono Mercer quando vogliono lavorare in partnership con i propri consulenti, quando vogliono una consulenza strategica ma anche una amministrazione e esecuzione impeccabile dei propri programmi HR, quando vogliono consigli più adeguati e soluzioni tagliate su misura per il loro intorno lavorativo, o quando hanno bisogno di prospettive e risorse locali e/o globali. I nuovi arrivati scelgono Mercer quando vogliono lavorare con clienti di alto livello in un ambiente altamente professionale e come membri di un'unica squadra.

Mercer Italia S.r.L è specializzata nel settore del Capitale Umano che aiuta i clienti a prendere – e mettere in pratica - le decisioni migliori in tema di investimento nelle persone, anche quando queste scelte implicano compromessi difficili. Per avere successo in questo settore le organizzazioni devono porre le persone al centro delle prestazioni creando un collegamento forte e duraturo tra l'economia legata alla forza lavoro (aumento delle prestazioni ottenuto assicurandosi che gli investimenti sul materiale umano generino un rendimento superiore) e l'energia del dipendente (accendendo le passioni e il potere delle persone di influenzare i risultati commerciali).

Con il supporto di risorse globali e dell'esperienza reale, Mercer aiuta ogni organizzazione a stabilire un piano d'azione raggiungibile in linea con le proprie priorità commerciali presenti e future. Grazie all'effettiva gestione dei portafogli di investimenti sul capitale umano nell'ottica del raggiungimento di risultati ottimali, i clienti guadagnano un vantaggio competitivo unico e la capacità di prosperare in qualsiasi contesto d'attività.

## 1.2 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia, in attuazione della Direttiva Europea sull'anticorruzione, la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Fino al 2001, il sistema legale italiano non contemplava alcuna forma di responsabilità penale o amministrativa delle società. Le società potrebbero essere ritenute responsabili congiuntamente con i loro dipendenti/collaboratori e saranno soggette a sanzioni disciplinari.

La serie di reati previsti dal Decreto è stata progressivamente ampliata oltre i reati originariamente previsti a danno della Pubblica Amministrazione, per includere ora reati che, normalmente, non sono necessariamente connessi con le attività di business aziendali.

La portata e l'applicazione del decreto sono piuttosto ampie e affermano che le persone giuridiche - comprese le società a responsabilità limitata - possono essere ritenute responsabili e, di conseguenza, soggette a sanzioni pecuniarie e / o interdittive, a qualsiasi reato commesso<sup>1</sup> o a qualsiasi tentativo di commettere reati nell'interesse o a vantaggio dell'azienda stessa:

- i) Da soggetti apicali che sono rappresentanti, direttori o dirigenti della società o di una delle sue unità che ha indipendenza finanziaria e funzionale, o da individui che sono responsabili della gestione o del controllo della società (individui in posizioni apicali o "apicali");
- ii) Da soggetti subordinati che sono gestiti o controllati da un individuo in posizione apicale (individui sotto il comando di altri).

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

---

<sup>1</sup> L'attuale ambito di applicazione del decreto legislativo n. 231/2001 contempla diverse fattispecie di reato, per la descrizione delle quali si rinvia all'Allegato 1 "Elenco reati".

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

La responsabilità dell'ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omezzo o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito denominato "OdV"), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

I modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, ai fini del requisito dell'idoneità, il modello organizzativo deve altresì prevedere:

- f) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), 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 garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- g) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- h) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- i) 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.

### **1.3 L'attuazione del Decreto Legislativo 231/2001 all'interno di Mercer Italia S.r.l.**

#### ***Adozione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo (MOG)***

L'adozione del modello organizzativo, gestionale e di controllo di Mercer Italia S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (Modello 231) è il risultato delle attività progettuali descritte di seguito:-

- o Compito dell'Organismo di Vigilanza (Capitolo 1.4)
- o Comunicazioni, formazione e regole per l'aggiornamento del Modello 231 (Modello organizzativo, gestionale e di controllo) (Capitolo 1.4)
- o Sistema disciplinare (Capitolo 1.5)
- o Il Codice di condotta del Gruppo Marsh & McLennan Companies – “The Greater Good” (*Il bene superiore*) (Capitolo 1.6); il Codice rappresenta, tra le altre cose, un principio generale obbligatorio per il Modello 231.
- o Processo di valutazione dei rischi (Capitolo 2.1)
- o Politiche e strumenti di controllo (Capitolo 2.3)

#### ***Destinatari del MOG***

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Mercer, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate “a rischio reato” (di seguito i “Destinatari” del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con la Società.

#### ***Struttura del MOG***

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, suddivisa in distinti capitoli, in base alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

La Parte Generale, partendo da breve descrizione del contenuto del Decreto, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, individuando il ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV), istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello.

La Parte Speciale si propone, identificate le aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001, di disciplinare concretamente le condotte dei

soggetti aziendali, apicali e sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, al fine di prevenire la commissione delle fattispecie criminose mediante l'individuazione di specifiche regole di condotta, protocolli e procedure.

### **Approvazione del MOG e dei suoi elementi**

I modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione (di seguito "CdA"). La formulazione di eventuali modifiche e/o integrazioni del Modello è esclusiva responsabilità del CdA, anche su segnalazione dell'OdV, con riguardo ai seguenti elementi:

- la modifica delle regole istitutive dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attribuzione all'OdV dei poteri necessari per lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza;
- l'attribuzione di un budget e di risorse adeguate all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- l'inserimento e/o integrazione di principi del Codice Etico;
- le modifiche e/o integrazioni al Sistema disciplinare;
- l'adeguamento e/o aggiornamento del presente Modello.

Le modifiche/integrazioni al presente documento Modello di natura formale e che comunque non incidono in via sostanziale sugli elementi del sistema di controllo interno possono essere approvate dal CEO di Mercer; altresì, le modifiche/integrazioni alla Mappatura delle aree a rischio e alle procedure organizzative, da considerare parti integranti del Modello, individuate anche su proposta dell'OdV, possono essere approvate dal CEO e/o altra funzione aziendale competente e appositamente delegata secondo l'ordinario flusso operativo interno stabilito per l'approvazione/modifica delle procedure aziendali. In merito alle modifiche così apportate, deve poi essere successivamente informato il Consiglio di Amministrazione.

Per le procedure organizzative che costituiscono elementi di controllo posti a presidio delle attività sensibili, identificate a seguito della Mappatura delle aree a rischio, ogni ipotesi o proposta di integrazione e modifica alle stesse deve essere comunicata all'OdV, al fine di valutarne gli impatti e preservare la valenza di presidio contro i potenziali rischi-reato delle procedure interessate, oltreché di provvedere a darne adeguata informativa al CdA nell'ambito della relazione annuale.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida, il CdA, pur con l'istituzione dell'OdV ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile e dallo Statuto della Società, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione e all'efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell'OdV.

### Attuazione del MOG

L'attuazione del presente Modello è un processo dinamico che ha inizio con l'approvazione del Modello da parte del CdA.

Per la fase di attuazione del Modello, il CdA e il CEO, supportati dall'OdV nei limiti dei propri compiti istituzionali, saranno responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello, ivi comprese le procedure organizzative.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Direzione/Funzione/Servizio o Ufficio cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.

Il MOG, inoltre, deve essere oggetto di periodico riesame al fine di garantirne l'aggiornamento e mantenere la sua adeguatezza alla realtà aziendale di Mercer. Il suo aggiornamento si rende poi necessario in occasione di: (a) novità legislative e/o giurisprudenziali con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; (b) cambiamenti significativi della governance societaria o della struttura organizzativa e/o di specifici settori di business della Società; (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche (interne o esterne) sull'efficacia del medesimo.

## **1.4 L'Organismo di Vigilanza**

### **1.4.1 Contesto normativo**

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 aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto 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.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOG 231, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali volte a presidiare specifiche aree sensibili.

### **1.4.2 Iter di nomina e di revoca**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- intrattenere od avere intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali ad esempio, prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'avere rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc. ) con la società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;



- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo 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 incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- la notifica dell'inizio dell'azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 *bis* c.p.p. fino alla pronuncia della sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino alla pronuncia della sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità 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 di durata triennale e comunque non successiva alla data di fine mandato del Consiglio di Amministrazione di Mercer Italia.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o 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 231 adottato, secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello 231 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, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

### **1.4.3 Requisiti essenziali**

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.Lgs 231/01 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 i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D.Lgs 231/01 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

#### ***Autonomia***

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

#### ***Indipendenza***

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

#### ***Professionalità***

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

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

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

### **1.4.4 Collocazione organizzativa**

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato

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, e – 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 e il Consiglio di Amministrazione.

### **1.4.5 Individuazione**

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.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di soggetti terzi esperti, su specifico mandato o incarico, autorizzati a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La 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.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

### **1.4.6 Funzioni**

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

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di attivazione del processo di adattamento ed aggiornamento del Modello 231;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo.

### **1.4.7 Attività di vigilanza e controllo**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01;

- sulla reale efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree 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 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 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 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite il supporto di soggetti terzi incaricati, 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 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

#### **1.4.8 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 "The Greater Good" 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.

#### **1.4.9 Attività di aggiornamento del Modello 231**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di opporre variazioni al Modello 231, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto societario e/o interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative e/o indicazioni provenienti da intercorsi orientamenti giurisprudenziali.

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

- condurre indagini sulle attività aziendali 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 presupposto, 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 di Confindustria;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello 231.

#### **1.4.10 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:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 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, su base almeno annuale 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 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 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 sul suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

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 231 o a situazioni specifiche.

#### **1.4.11 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 verso l'Organismo di Vigilanza.

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 231 e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. L'obbligo di un flusso informativo strutturato, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, deve riguardare le seguenti due macro aree:

- 1) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.);

- 2) le anomalie o tipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante singolarmente considerato potrebbe assumere una diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

In relazione a tali macro-aree, vi possono essere varie tipologie di comunicazioni all'OdV:

- a) ad evento: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'OdV;
- b) periodica: flussi informativi su base periodica;
- c) whistleblowing: con cui si intende una segnalazione all'OdV da parte di un lavoratore dell'azienda che, durante l'attività lavorativa, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa e che comporta pertanto una violazione al Modello. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di *reporting* di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio dall'Organismo di Vigilanza (Schema riepilogo flussi informativi).

Con particolare riguardo alle comunicazioni di cui alla precedente lettera c), in considerazione delle recenti modifiche che hanno interessato il Decreto<sup>2</sup>, è utile osservare che la Società a livello Global offre altresì la possibilità, attraverso l'utilizzo di un sito dedicato e gestito da un Provider esterno – [www.navexglobal.com](http://www.navexglobal.com) - di segnalare le violazioni del codice etico e di altre politiche aziendali in maniera sicura e riservata. In particolare, tale servizio può essere utilizzato per segnalare eventuali violazioni relative ai controlli interni nelle aree finanza, contabilità, banking, antitrust e anti-corruzione.

La procedura di segnalazione adottata invita caldamente i soggetti che effettueranno una segnalazione a rivelare la propria identità, fornendo il maggior numero possibile di dettagli riguardo alla propria segnalazione. Le informazioni fornite saranno mantenute infatti nel più stretto riserbo, conformemente a quanto stabilito dalla legislazione pertinente in materia di protezione dei dati (cfr. Politica della tutela della riservatezza di Navex Global, pubblicata sul sito).

Successivamente alla segnalazione, saranno forniti al *whistleblower* un Numero di Rapporto ed un Codice di Identificazione Personale (PIN), con il quale potrà accedere alla propria segnalazione ed eventualmente aggiungere ulteriori informazioni utili. Laddove il *whistleblower* decidesse di rimanere anonimo potrà comunque accedere al sito web e verificare l'eventuale risposta alla segnalazione.

Il Provider esterno garantisce la sicurezza delle informazioni fornite adottando accorgimenti tecnici, contrattuali, amministrativi e fisici a tutela delle informazioni. Altresì, tutte le informazioni vengono trasmesse tramite una connessione crittografata basata sul sistema SSL (Secure Socket Layer).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano dunque, su base occasionale, anche ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello 231 nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del D.Lgs. 231, che

---

<sup>2</sup> Legge "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", approvato in via definitiva dalla Camera dei Deputati il 15 novembre 2017.

possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, devono essere trasmesse/segnalate all'OdV, tempestivamente e in maniera obbligatoria, le seguenti informative:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- segnalazioni attinenti eventuali criticità nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- 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 231 o delle prescrizioni del Modello 231;
- 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 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- 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 D.Lgs. 231/01;
- 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 D.Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di altre società del Gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività sensibili, con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal D.Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

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 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza 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 231, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto. La Società 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 e gestisce le segnalazioni ricevute sulla base dei principi e delle modalità definite dalla specifica Procedura "*Gestione delle segnalazioni all'OdV*"; 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.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato attivato un indirizzo di posta elettronica specificatamente dedicato alle comunicazioni all'OdV ([Organismodivigilanza@mercer.com](mailto:Organismodivigilanza@mercer.com)). [Altresì, è possibile lasciare segnalazione cartacea indirizzata all'attenzione riservata dell'OdV presso la cassetta di posta dedicata, collocata nei locali della Società in viale Bodio, 31, Milano.](#)

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo 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.

#### **1.4.12 Poteri**

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

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

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

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e di deliberazione delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'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 D.Lgs 231/01;
- 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 di alcune unità operative della Società o anche 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 Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso per la specifica delibera.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto d'interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza deve redigersi un verbale, trascritto in un apposito libro conservato a cura della segreteria dell'Organismo di Vigilanza. La partecipazione alle riunioni può avvenire anche tramite video/teleconferenza purchè sia garantita una adeguata possibilità di interazione fra i partecipanti.

Il verbale deve essere sottoscritto dagli intervenuti.

### **1.4.13 Budget**

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 almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

### **1.4.14 Attività di formazione**

L'ODV deve verificare che il personale sia adeguatamente informato e formato dalla Società, che siano predisposte misure per comunicare gli aggiornamenti in maniera costante e che la comprensione sia monitorata periodicamente al fine di garantire un'efficacia costante. La pratica organizzativa dei corsi di formazione viene lasciata al Responsabile HR di Mercer. Questo dovrebbe includere la formazione periodica generale (tendenzialmente ogni 2 anni) per tutti i dipendenti e una formazione specifica per:

- il personale che opera nell'ambito di attività individuate come potenzialmente "a rischio reato";
- i soggetti preposti al controllo interno, cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio-reato, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema di controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo;
- i neoassunti.

L'ODV verifica che vengano trasmesse informazioni adeguate e che si provveda periodicamente ai corsi di aggiornamento.

## 1.5 Il sistema disciplinare

Una efficace attuazione del modello organizzativo non può ignorare di prevedere un adeguato sistema di sanzioni che gioca un ruolo fondamentale nell'architettura del Decreto Legislativo n. 231/01: quello di proteggere in maniera idonea le procedure interne. Qualsiasi infrazione comprometterebbe il legame di fiducia tra le Parti, legittimando l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte della Società. Il ruolo del soggetto scoperto a violare tali requisiti è indifferente.

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti di cui all'art. 7 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori).

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

### 1.5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore assicura

altresì che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

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.

## 1.5.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 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, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Conseguentemente, per effetto delle recenti novità normative in tema di *whistleblowing*, costituisce, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori stabiliti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti<sup>3</sup>, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili a seguito dell'attività di indagine svolta dall'Organismo di Vigilanza, destinatario della segnalazione.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, 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 seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

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

---

<sup>3</sup> Le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:

- Licenziamento;
- Demansionamento;
- Trasferimento ingiustificato;
- Mobbing;
- Molestie sul luogo di lavoro;
- Qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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 ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **1.5.3 Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita 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 rivestita dal soggetto agente 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 quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto 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.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

In ogni caso, per tutte le ipotesi di seguito descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello di organizzazione, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **1.5.4 Impiegato**

Le violazioni delle regole di condotta indicate nel presente modello sono definite come violazioni disciplinari illegali.

Pertanto, il tipo di sanzione applicata è quello indicato nei contratti collettivi di lavoro, tenendo in considerazione la sensibilità particolare del sistema e la gravità anche della più piccola violazione del Modello.

Si considerano le disposizioni dei contratti di lavoro nazionali. In termini procedurali, le disposizioni quindi del CCNL (Statuto dei Lavoratori).

#### 1. Ammonimento verbale e/o scritto.

Un impiegato che violi le procedure predisposte in questo modello (per esempio non ottemperando alle procedure prescritte, mancando di dare notifica al Responsabile della Compliance o di eseguire controlli richiesti, ecc.) o che manchi di adottare comportamenti adeguati per rispettare i requisiti del Modello stesso, è soggetto, a seconda della gravità del comportamento, ad un

rimprovero verbale e/o scritto. Quanto sopra trova applicazione per tutti i dipendenti che manchino di partecipare ai corsi di formazione organizzati da Mercer Italia su questioni collegate al modello organizzativo, eccetto nel caso di valide e giustificate ragioni.

## 2. Multa

Un dipendente che violi le procedure previste dal Modello o manchi di adottare il comportamento conforme alle disposizioni dello stesso nell'esecuzione di una attività presso un'area a rischio viene conseguentemente sottoposto alla sanzione disciplinare della multa per una somma non superiore all'ammontare di quattro ore di paga regolamentare.

## 3. Sospensione

Il lavoratore che violi ripetutamente le procedure interne del Modello o che adotti reiteratamente un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello nell'esecuzione di una attività presso un'area a rischio, viene di conseguenza sottoposto alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e della paga fino a un massimo di 10 giorni

## 4. Licenziamento

Il lavoratore che, nell'espletamento di una attività all'interno di una delle aree a rischio, manchi di adottare un comportamento conforme ai requisiti del Modello e inequivocabilmente commetta un reato grave sanzionato dal Decreto Legislativo n. 231/01, viene di conseguenza sottoposto alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso. Le sanzioni saranno applicate dal Market Leader insieme a HR dopo gli accertamenti previsti ai sensi dell'articolo 7 Stat. Lav. In alternativa, se le violazioni sono solo supposte, le sanzioni imposte dal Capo del Personale possono essere rimandate fino alla successiva riunione del Consiglio che può ratificare o deferire ulteriormente le decisioni prese.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOG 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOG 231 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 circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **1.5.5 I Dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura 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 della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti 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 *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e 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 consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di Infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando 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.

### **1.5.6 Gli amministratori**

La posizione degli amministratori dovrebbe essere trattata con la massima delicatezza.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'OdV è tenuto quanto prima ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- una sanzione pecuniaria;
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea al fine di proporre la revoca dall'incarico.

## **1.6 Codice Etico: The Greater Good del Gruppo Marsh & McLennan Companies**

Il Codice di condotta Marsh & McLennan – intitolato “The Greater Good” - è studiato per aiutare i dipendenti di tutte e quattro le Società Operative (Marsh, Mercer, Oliver Wyman & Guy Carpenter) a comprendere le questioni legali, etiche e di rischio che possono presentarsi nell'ambito dei loro ruoli. Il codice definisce le responsabilità primarie dei colleghi, le responsabilità avanzate dei leader e riassume gli elementi chiave delle politiche societarie studiate per garantire una condotta etica e legittima. Si tratta degli standard non negoziabili applicabili a tutti quanti, a prescindere della loro posizione lavorativa all'interno della Società. Tutte le relazioni chiave dipendono dalla fiducia. In ogni transazione e in ogni incontro con un cliente, un collega, un fornitore o un organismo di regolamentazione, i dipendenti hanno l'opportunità di migliorare la reputazione di integrità, ma anche di offuscarla. I principi e le disposizioni del codice sono vincolanti e richiedono l'impegno a proteggere il buon nome della società attenendosi ai principi del codice “*The Greater Good*”.

### **1.6.1 Principi chiave**

L'ottemperanza alle leggi applicabili, la trasparenza e la buona gestione, la fiducia e la cooperazione con i partecipanti sono i principi etici che Mercer persegue e dai quali trae ispirazione per i propri modelli di condotta, al fine di competere in maniera efficace e corretta sul mercato, di aumentare la soddisfazione del cliente, aggiungere valore per i propri azionisti e sviluppare competenza e crescita professionale per le proprie risorse umane. Tutti coloro che lavorano per Mercer, senza distinzione o eccezione, si impegnano a osservare questi principi e ne impongono l'osservanza nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Tutti i riceventi, senza eccezioni, dovranno pertanto impegnarsi ad ottemperare a tali principi nello svolgimento dei propri ruoli e delle proprie responsabilità.

Il Gruppo Marsh & McLennan Companies (MMC) ha ritenuto appropriate e necessarie l'adozione e l'emissione di un Codice di Condotta che esprima i valori cui devono adeguarsi tutti i dipendenti. La conoscenza e l'osservanza del Codice di Condotta da parte di tutti coloro che lavorano per MMC è fondamentale per mantenere alta la reputazione della Società. Inoltre, il codice viene fatto circolare anche tra tutti coloro che entrano in relazioni di affari con MMC.

Imporre e applicare il Codice di Condotta è compito del Consiglio di amministrazione e della direzione della società. Per quanto attiene ai reati previsti dal decreto legislativo 231/01 e relative modifiche, come prima indicato, è stato istituito un ODV che vigili sul funzionamento e l'efficacia del Modello organizzativo e gestionale adottato da MMC per la prevenzione dei reati in seno al Decreto Legislativo 231/01. L'ODV riferisce direttamente al Consiglio.

### **1.6.2 Ottemperanza a leggi e regolamenti**

Il Gruppo Marsh & McLennan Companies opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali svolge le proprie attività, in conformità ai principi stabiliti dal Codice di Condotta e dalle procedure interne.

L'ottemperanza alle leggi e ai regolamenti è espresso dovere di tutti i dipendenti ai quali pertanto si richiede, nei limiti della rispettiva competenza, di avere familiarità e rispettare le leggi e i regolamenti applicabili al proprio lavoro. Questo obbligo implica anche l'attenzione e il rispetto per le regole che regolamentano la competizione, sui mercati tanto nazionali che internazionali. Tutti i colleghi devono obbligatoriamente intraprendere un percorso formativo anticorruzione (riguardo ai principi e regole di comportamento di cui al Codice Etico di Gruppo “The Greater Good”) nei primi sei mesi dall'assunzione in Società.

Nel rapporto con i clienti o con gli esterni, Mercer Italia S.r.l. dovrà adoperarsi per lavorare in maniera corretta e trasparente, nel pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Ciò

include anche le leggi e i regolamenti specifici per i rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche.

### **1.6.3 Modelli e regole di condotta**

Tutte le attività intraprese dai dipendenti MMC dovranno essere svolte in maniera professionale, con rigore morale e correttezza gestionale al fine di proteggere l'immagine e la reputazione della Società e di creare un rapporto di fiducia con i clienti. La condotta e le relazioni di tutti i dipendenti, dentro e fuori la Società, dovranno essere improntate alla trasparenza, alla correttezza e al rispetto reciproco. In tale contesto, i consulenti, i partner e i dirigenti per primi dovranno fungere da esempio, con la propria condotta, per tutte le risorse umane di MMC, ottemperando, nell'esecuzione dei propri doveri, ai principi fondanti del Codice di Condotta, alle procedure e alle regole societarie, facendoli circolare tra i dipendenti e spronando questi ultimi a inviare richieste di spiegazione – se necessarie – o segnalazioni per il miglioramento del comportamento ove fosse carente.

I sistemi elettronici e di telecomunicazione dovranno essere utilizzati in conformità al principio di correttezza così da garantire che i dati trattati rimangano non manipolati e autentici al fine di salvaguardare gli interessi della Società e di qualsiasi parte terza, in particolare le istituzioni pubbliche e le autorità.

MMC dovrà prendere le precauzioni adeguate per garantire che l'accesso ai dati elettronici e informatici avvenga in conformità alle normative vigenti e nella massima tutela della privacy di qualsiasi individuo coinvolto; di conseguenza, le informazioni private dovranno rimanere confidenziali e essere trattate solo da persone espressamente autorizzate.

### **1.6.4 Diffusione e osservanza del Codice Etico**

MMC promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Condotta e delle politiche interne tra tutti i dipendenti, richiedendo loro di rispettarlo e provvedendo, in caso di non conformità, ad adeguate azioni disciplinari o sanzioni contrattuali. I dipendenti dovranno pertanto acquisire una certa familiarità con i contenuti del Codice di Condotta, completando la formazione obbligatoria entro le prime 2 settimane dall'ingresso nella società e successivamente su base annuale, ponendo quesiti e ascoltando le spiegazioni dei leader societari e dei responsabili della Compliance circa la loro interpretazione, così come dovranno osservare il Codice e contribuire alla sua attuazione, denunciando qualsiasi omissione o violazione (anche solo tentata) di cui vengano a conoscenza. MMC ha attivato una Linea riservata per l'Etica e la Compliance per facilitare le eventuali denunce qualora ci si dovesse sentire in difficoltà nel rivolgersi ai leader della linea gerarchica o alle funzioni aziendali. MMC promuove e incoraggia la collaborazione di tutti i dipendenti per far osservare e attuare il Codice di Condotta e le politiche interne nell'ambito dei rispettivi obblighi e competenze.

### **1.6.5 Corporate Governance**

Il sistema di Corporate Governance messo in atto da MMC si basa sui più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione societaria. Questo sistema di Corporate Governance si prefigge di ottenere il massimo valore a beneficio degli azionisti, il controllo dei rischi d'impresa e il mantenimento della trasparenza di mercato. Tutto ciò viene agevolato dalle commissioni per il rischio a tutti i livelli dell'organizzazione, dalle commissioni locali di Mercato fino all'analisi del rischio di livello regionale e globale.