



VERUM FINANCE
MEDIAZIONE CREDITIZIA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

“ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

PARTE GENERALE

Approvato con determina dell'Amministratore Unico in data **15/07/2025**



Sommario

CAPITOLO 1	3
1.1 Verum Finance – Mediazione Creditizia Srl	3
1.1.1 Organo con Funzione di Gestione (O.F.G.)	3
1.1.2 Organo di Controllo	4
1.1.3 Funzioni di controllo di secondo livello (esternalizzate)	4
1.1.4 Responsabile del Sistema di Controllo Interno	4
1.1.5 Aree operative e controlli di primo livello integrati	4
1.2. Introduzione al d.lgs. n. 231/2001	5
1.3. I reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001	5
1.4. Le sanzioni previste nel D.lgs. 231/2001	6
1.5. Il Modello di Organizzazione gestione e controllo di Verum Finance	6
1.6. I destinatari del Modello 231	7
CAPITOLO 2	8
2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	8
CAPITOLO 3	9
3.1. Organismo di Vigilanza	9
3.1.1. Organismo di Vigilanza	9
3.1.2. Composizione, nomina e durata dell’OdV	9
3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell’OdV	11
3.2. Flussi informativi	12
3.2.1. Obblighi informativi propri dell’OdV	12
3.2.2. Flussi informativi periodici verso l’OdV	13
3.2.3. Segnalazioni	14
3.3. Raccolta e conservazione delle informazioni	15
CAPITOLO 4	15
4.1. Comunicazione e formazione	15
CAPITOLO 5	16
5.1. Funzione del sistema disciplinare	16
5.2. Violazione del Modello 231 e sanzioni	16
5.2.1. Misure nei confronti del personale in posizione non dirigenziale	17
5.2.2. Misure nei confronti del personale in posizione dirigenziale	20
5.2.3. Misure nei confronti dell’Amministratore Unico	20
5.2.4. Misure nei confronti di collaboratori liberi professionisti e altri soggetti terzi	21



CAPITOLO 6.....	21
6.1. Presidi di controllo	21
6.2. Regole per l'aggiornamento del Modello 231.....	22

CAPITOLO 1

1.1 Verum Finance – Mediazione Creditizia Srl

Verum Finance - Mediazione Creditizia S.r.l. (nel seguito “Verum Finance” o la “Società”) è una società di diritto italiano, nata nel 2025, con la finalità di offrire alle società e alle imprese, in generale, la combinazione tra l’accesso a mercati e mezzi finanziari e assicurativi, managerialità a supporto della crescita oltre all’erogazione di servizi qualificati. La Società svolge la duplice attività di mediazione creditizia e intermediazione assicurativa. Nello specifico, (i) la Società mette in relazione, anche attraverso l’attività di consulenza specifica, i propri clienti con banche o intermediari finanziari al fine della concessione di finanziamenti in generale e (ii) attraverso le partnership con soggetti iscritti nella Sezione B del RUI, la Società consente alle imprese di accedere a un’ampia gamma di prodotti assicurativi selezionati in coerenza con le esigenze di tutela e con il profilo patrimoniale del cliente. A partire da un check-up delle coperture esistenti, Verum Finance integra in modo organico la dimensione assicurativa con quella finanziaria, offrendo un supporto completo nella ricerca delle soluzioni più adeguate.

Verum Finance è iscritta sia nell’elenco istituito presso l’Organismo degli agenti in attività finanziaria e dei Mediatori creditizi (“OAM”) sia nella Sez. E del Registro Unico degli Intermediari assicurativi (“RUI”) a far data dal 06/06/2025.

La Società svolge, pertanto, attività connesse a quelle della mediazione creditizia e intermediazione assicurativa, tra le quali rientrano le attività di studio, analisi e ricerca prodromiche alla consulenza funzionale, e non, alla mediazione creditizia e assicurativa.

La società ha adottato un modello di gestione tradizionale, nel quale l’Organo con Funzione di Gestione (O.F.G.) è rappresentato unicamente dall’Amministratore Unico.

Non è presente un organo di controllo (collegio sindacale), perché non richiesto dai parametri civilistici, mentre tutte le funzioni di gestione, definizione delle politiche, governo dei rischi e supervisione dei controlli fanno capo proprio all’A.U. che rappresenta l’Organo amministrativo della Società.

La Società ha una struttura di *governance* così composta:

1.1.1 Organo con Funzione di Gestione (O.F.G.)

È l’Amministratore Unico, che svolge sia la gestione corrente sia gli indirizzi strategici, accentrando tutte le decisioni di governo, supervisione dei rischi, approvazione di procedure, nomine interne e controllo delle attività esternalizzate.



1.1.2 Organo di Controllo

Non esiste un collegio sindacale o revisore, perché la società non supera i parametri civilistici che renderebbero obbligatoria la costituzione dell'organo.

1.1.3 Funzioni di controllo di secondo livello (esternalizzate)

Esternalizzazione delle attività di:

- Compliance
- Risk Management
- Antiriciclaggio (AML/CFT)

Il referente interno di queste funzioni è l'Amministratore Unico.

1.1.4 Responsabile del Sistema di Controllo Interno

Ruolo ricoperto da referente esterno, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, per i mediatori creditizi di piccole/medie dimensioni.

1.1.5 Aree operative e controlli di primo livello integrati

- Area Istruttoria
- Area Commerciale e Marketing
- Ufficio Reclami
- Area Amministrazione e Controllo

Tutte operano sotto la supervisione dell'A.U. con controlli di linea.

Verum Finance si impegna a promuovere e mantenere un adeguato assetto di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali, al fine di consentire la salvaguardia del patrimonio aziendale, dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dello Statuto. La struttura degli assetti organizzativi di Verum Finance è parte integrante del Modello organizzativo e gestionale della Società e coinvolge, con diversi ruoli, gli organi societari, il *Management* (tale categoria comprende tutti i soggetti che esercitano la propria attività in qualità di membri dell'organo amministrativo) e tutto il Personale (tale categoria comprende tutti i dipendenti della Società, ivi compresi coloro i quali prestano la propria attività in ragione di un contratto di distacco o di prestito del personale), ispirandosi ai principi contenuti nel Codice Etico, tenendo conto della normativa applicabile e delle *best practice* nazionali e internazionali.



1.2. Introduzione al d.lgs. n. 231/2001

In base alla disciplina di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa degli enti (di seguito “D.lgs. n. 231/2001”), le società possono essere chiamate a rispondere, con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive, per la commissione dei reati tassativamente indicati nel medesimo decreto, ove tali reati siano stati commessi nel loro interesse o vantaggio da parte di: (i) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”); (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei sopra menzionati soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione). Inoltre, tanto la giurisprudenza quanto la dottrina hanno confermato che l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la società e il soggetto che commette il reato presupposto non è condizione necessaria, prevedendo l’estensione della portata dell’art. 5, primo comma, lettera b) anche a differenti categorie di collaboratori e soggetti esterni.

In particolare, il D.lgs. n. 231 del 2001 prevede che l’adozione ed efficace attuazione da parte delle società di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi costituisca un’esimente dalla responsabilità amministrativa.

Il presente Modello è stato predisposto in conformità alle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001” redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Tali Linee Guida sono state approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate il 21 luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno (di seguito, le “Linee Guida”).

1.3. I reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001

Ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, gli illeciti che possono determinare la responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelli espressamente previsti dal legislatore negli articoli dal 24 al 25-undecies del medesimo decreto e nell’articolo 187-quinquies del D.lgs. 58/1998 (TUF).

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-



- quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 *"legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"*;
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, introdotto dal d.lgs. n. 75/2020);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);

L'art. 187-quinquies del d.lgs. n. 58/1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) ha per giunta esteso l'applicazione degli artt. 6, 7, 8 e 12 D.lgs. 231/2001 anche ad alcuni illeciti amministrativi in materia di intermediazione finanziaria commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

1.4. Le sanzioni previste nel D.lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

1.5. Il Modello di Organizzazione gestione e controllo di Verum Finance

Al fine di garantire un'esimente dalla responsabilità amministrativa, con delibera



dell'Amministratore Unico del **20/07/2025** Verum Finance ha adottato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal d.lgs. n. 231 del 2001.



Il Modello 231 di Verum Finance è strutturato come segue:

- "Modello 231" (capitolo 1), sintetica descrizione del quadro normativo di riferimento e l'individuazione dei destinatari del Modello 231;
- "Metodologia di analisi dei rischi" (capitolo 2), illustrazione della metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi e la valutazione dei presidi di controllo;
- "Organismo di Vigilanza" (capitolo 3), attribuzione delle funzioni e dei poteri all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") e definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- "Comunicazione e formazione" (capitolo 4), definizione dei principi adottati per la comunicazione del Modello 231 al personale;
- "Sistema disciplinare" (capitolo 5), definizione di sanzioni comminate in caso di violazione del Modello 231;
- "Presidi di controllo e regole per l'aggiornamento del Modello 231" (capitolo 6), indicazione della struttura dei presidi di controllo delle attività sensibili, nonché delle previsioni del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

Il documento "Parte Speciale del Modello 231" identifica, per ciascuna categoria di reati presupposto, gli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa per la società e le relative attività che la Società ha ritenuto essere a rischio di commissione dei suddetti reati (di seguito, le "Attività Sensibili"), nonché i relativi presidi di controllo e regole di comportamento implementate dalla Società per la prevenzione di tali reati. In ragione dell'elenco dei reati presupposto riportati nel D.lgs. 231/2001, sono stati ritenuti rilevanti per la Società solo una porzione di essi, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati, non ritenuti rilevanti, fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In ogni caso, i principi etici cui si ispira il Modello della Società, unitamente alla relativa struttura di *governance*, risultano funzionalmente orientati alla prevenzione, in termini generali, anche delle fattispecie di reato che, in ragione della loro marginale rilevanza, non trovano puntuale disciplina nella Parte Speciale del presente Modello.

Il compito di attuare e aggiornare il Modello 231 è dell'organo amministrativo nella persona dell'amministratore unico, in virtù dei poteri propri della funzione e secondo quanto previsto nel successivo Capitolo 6.

1.6. I destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al management e ai dipendenti di Verum Finance, nonché a tutti i soggetti esterni che operano



per il conseguimento degli obiettivi di Verum Finance (di seguito, i “Destinatari”).

È data ampia divulgazione, all’interno e all’esterno della struttura di Verum Finance, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L’Organismo di Vigilanza di Verum Finance monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

CAPITOLO 2

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L’individuazione dei processi aziendali in cui sussiste il rischio di commissione reato è effettuata mediante l’analisi puntuale dei processi aziendali di Verum Finance, identificando per ogni fattispecie di reato rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (di seguito “Reati Presupposto”) i processi aziendali in cui potrebbe sussistere un rischio di commissione dei reati in oggetto. In particolare, per ogni Reato Presupposto la Società ha verificato e identificato tutte le possibili attività aziendali, proprie di ogni processo aziendale, che (autonomamente o in concorso secondo il paradigma di cui all’art. 110, c.p.) risultano essere a rischio di commissione dei Reati Presupposto medesimi (di seguito “Attività Sensibili”).

Inoltre, la Società, per ogni Attività Sensibile: (i) ha definito dei presidi di controllo atti a prevenire la commissione dei Reati Presupposto (di seguito, gli “Presidi di Controllo”); (ii) ha effettuato un’analisi comparativa tra la struttura organizzativa e normativa interna alla Società stessa e i presidi previsti nei Presidi di Controllo; (iii) ha identificato, qualora necessario, un piano di azioni finalizzate ad allineare il sistema organizzativo e normativo interno della Società ai Presidi di Controllo.

La struttura normativa interna di Verum Finance comprende un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti, dal *management* della Società, per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza dell’operatività aziendale, di attendibilità delle informazioni finanziarie, di conformità alle leggi e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

Al fine di ridurre i rischi, è stato istituito un sistema di controllo interno costituito dall’insieme coordinato di un’adeguata struttura organizzativa e di procedure e regole operative mirate.

Il sistema di controllo interno include le seguenti componenti principali:

- i principi etici e regole comportamentali formalizzate in un codice etico;
- il sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo sia all’attribuzione di responsabilità alle linee di dipendenza gerarchica sia alla presenza di funzioni di controllo mirate;
- il sistema di controllo e gestione capace di segnalare tempestivamente possibili criticità;



- le procedure e i manuali che regolano – anche per la gestione di diversi rischi di compliance (tra cui: la normativa antiriciclaggio e fiscale) – lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni presidi e verifiche;
- la struttura di poteri autorizzativi e di firma coerente con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dalla Società;
- la formazione del personale e conseguente competenza dello stesso.

CAPITOLO 3

3.1. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Verum Finance (di seguito, l'“Organismo di Vigilanza” o “OdV”) è incaricato di vigilare in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello. L'OdV disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento (di seguito il “Regolamento”), trasmesso per conoscenza all'Amministratore Unico. Si riepilogano, di seguito, i principali punti del Regolamento.

3.1.1. Organismo di Vigilanza

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal suo collocamento nell'assetto organizzativo della Società, dalla sussistenza, in capo ai suoi componenti, dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché dalla previsione di adeguate e dirette linee di riporto all'organo amministrativo della Società.

L'OdV deve svolgere in modo continuativo tutte le attività necessarie per (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello 231 della Società e (ii) curare l'aggiornamento del modello 231 della Società al fine di garantirne una piena ed effettiva implementazione.

Al fine di garantire l'efficace svolgimento delle attività di propria competenza, nonché di assicurare il rispetto dei requisiti di professionalità, di continuità di azione, nonché l'adempimento dei compiti previsti dalla normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza si avvale di risorse interne alla Società e, ove necessario, di risorse esterne dotate di specifiche competenze professionali.

3.1.2. Composizione, nomina e durata dell'OdV

L'amministratore Unico di Verum Finance provvede alla nomina, all'eventuale revoca, all'eventuale dichiarazione di decadenza e all'eventuale sostituzione dell'OdV. Lo stesso ha una composizione monocratica ed è individuato tra soggetti esterni alla Società dotati di adeguate qualifiche ed esperti in materia di *compliance*, *Risk Management*, legale e *Audit*. L'OdV deve essere anche dotato di adeguata professionalità, onorabilità e indipendenza. L'Organismo di Vigilanza non è soggetto, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

La durata in carica dell'OdV è stabilita dall'organo amministrativo, che non può revocare



l'Organismo di Vigilanza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza della carica di OdV:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità tale da rendere il soggetto inidoneo allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità che comporti, in ogni caso, un'assenza continuativa superiore a sei mesi;
- il verificarsi di situazioni o eventi incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, nonché di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'applicazione di una misura cautelare personale ai sensi degli articoli 272 e seguenti del codice di procedura penale, ivi inclusa l'interdizione cautelare personale di cui all'articolo 290 c.p.p., comportante il divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali;
- l'applicazione di una delle misure di prevenzione previste dal Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (cd. "Codice Antimafia"), e successive modificazioni e integrazioni.

L'esistenza di rapporti di parentela, coniugio, convivenza di fatto o affinità entro il quarto grado con l'organo amministrativo della Società, ovvero che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione o controllo della Società, inclusi i sindaci, la società di revisione e ogni altro soggetto individuato dalla normativa vigente, costituisce causa di incompatibilità con la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Non possono, altresì, ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico i soggetti che intrattengano o abbiano intrattenuto, nei tre anni antecedenti la nomina, con Verum Finance o con società collegate, ovvero con gli amministratori di Verum Finance o di società collegate, rapporti di lavoro subordinato o autonomo, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale o professionale tali da comprometterne l'indipendenza.

Fermo restando quanto precede, l'organo amministrativo potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza nei casi in cui si verifichino:

- gravi inadempimenti dei doveri connessi alla carica o all'esercizio delle funzioni attribuite, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa o insufficiente attività di vigilanza ovvero la grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento;
- la pronuncia di una sentenza di condanna, anche non definitiva, ivi compresa la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi degli articoli 444 e seguenti del codice di procedura penale (cd. "patteggiamento"), per uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001;
- la pronuncia di una sentenza di condanna, anche non definitiva, che irroghi una pena comportante l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.



In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, ne viene data tempestiva comunicazione all'organo amministrativo, il quale provvederà alla relativa sostituzione.

3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'OdV

In linea con quanto stabilito nel D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, curandone l'aggiornamento e accertandone l'efficacia rispetto alla struttura e alle funzioni aziendali.

Alla luce di ciò, l'Organismo di Vigilanza è titolare dei seguenti compiti:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e monitorare le attività di implementazione e aggiornamento dello stesso;
- valutare l'adeguatezza del Modello 231, intesa come reale capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e non quale mero adempimento formale;
- verificare, nel tempo, il mantenimento dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello 231;
- promuovere l'aggiornamento continuo e dinamico del Modello 231, anche alla luce di eventuali modifiche normative o organizzative;
- approvare il programma annuale delle attività di vigilanza (di seguito, il "Programma di Vigilanza") nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, assicurandone la coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli sul sistema di controllo interno;
- coordinare l'attuazione del Programma di Vigilanza e degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- esaminare le risultanze delle attività svolte e la relativa reportistica;
- curare i flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- svolgere ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni a tutte le informazioni aziendali necessarie per l'espletamento delle proprie attività di indagine, analisi e controllo, sia direttamente sia tramite le competenti funzioni aziendali interne o tramite l'ausilio di professionisti o società terze. È fatto obbligo a ciascuna funzione aziendale, nonché a tutti i dipendenti e ai componenti degli organi sociali, di fornire tempestivamente le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza o, comunque, di comunicare ogni evento che possa determinare responsabilità in capo a Verum Finance ai sensi del D.lgs. 231/2001.

All'OdV è attribuita la facoltà di:

- accedere liberamente, presso tutte le Funzioni aziendali, a tutta la documentazione societaria e acquisire, dai soggetti competenti, dati e informazioni rilevanti;
- disporre di risorse finanziarie sufficienti per lo svolgimento delle attività di propria



- competenza compreso l'ausilio di consulenti esterni, qualora necessario, per l'espletamento delle attività di verifica, controllo o aggiornamento del Modello 231;
- disporre che i destinatari delle richieste forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e le notizie richieste, al fine di individuare elementi connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per verificare l'effettiva applicazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

3.2. Flussi informativi

3.2.1. Obblighi informativi propri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo amministrativo 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. Dal rapporto all'organo amministrativo deriva il conseguente obbligo di informativa dello stesso all'Assemblea dei Soci.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, annualmente attraverso una relazione scritta, all'organo amministrativo lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello 231. In particolare, la relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, comprese le seguenti attività: (i) numero delle riunioni effettuate; (ii) raccolta delle dichiarazioni di insussistenza delle cause che possono dare luogo a conflitto di interessi e sintesi degli eventuali aspetti di rilievo emersi; (iii) audit effettuati e sintesi di eventuali tematiche di rilievo emerse; (iv) sintesi degli interventi di verifica richiesti ed effettuati;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello 231;
- le eventuali proposte di revisione e aggiornamento del Modello 231;
- stato della comunicazione e della diffusione dei documenti rilevanti per il D.lgs. 231/2001 e il Modello 231;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231 e delle eventuali azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, viceversa, potrà richiedere all'organo amministrativo della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello 231. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo e al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, la possibilità di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.



3.2.2. Flussi informativi periodici verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 riguardo a qualsiasi evento che possa comportare una responsabilità in capo alla Società ai sensi D.lgs. 231/2001.

Nello specifico:

- il soggetto preposto alla redazione dei documenti contabili societari incontra l'OdV, su base almeno semestrale, al fine dell'esame dei controlli inerenti al sistema di controllo interno;
- la funzione Funzioni di controllo di secondo livello (esternalizzata, v. art. 1.1 sub. 3) incontra l'OdV, su base almeno semestrale, al fine di fornire un'informativa delle attività in materia di antiriciclaggio;
- la funzione Legal riferisce periodicamente all'OdV in merito ai procedimenti giudiziari in corso;
- devono essere riferite all'OdV da parte delle funzioni competenti, anche laddove affidate in outsourcing a soggetti esterni alla Società, tutte le informazioni inerenti: (i) ai procedimenti disciplinari nonché alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello 231; (ii) ai cambiamenti organizzativi; (iii) agli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri; (iv) alle operazioni significativamente svolte nell'ambito dei Processi aziendali di cui alle Attività Sensibili; (v) ai mutamenti nei Processi aziendali di cui alle Attività Sensibili; (vi) alle dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;

Resta ferma la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di organizzare incontri e di istituire, in qualsiasi momento, anche con cadenza periodica, specifici canali informativi dedicati alla trattazione di determinate tematiche con i responsabili delle competenti funzioni e unità aziendali. L'Organismo di Vigilanza può, altresì, organizzare incontri con l'organo amministrativo di Verum Finance.

L'Organismo di Vigilanza della Società provvede a istituire scambi comunicativi con gli organismi/organi di controllo (Organismo di Vigilanza, Collegio sindacale e Revisore Legale) della società controllante al fine del migliore presidio, pur nel rigoroso rispetto dell'autonomia e indipendenza tra società e singoli organismi/organi, sulle attività destinate a incidere sul rischio-reato, con particolare riguardo a quelle potenzialmente idonee a generare un interesse o vantaggio per la Società. In particolare, tali flussi comunicativi dovranno riguardare la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto e le eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza.



3.2.3. Segnalazioni

I componenti dell'organo amministrativo, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali di Verum Finance sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti non conformi ai principi e ai contenuti del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza provvede alla valutazione delle segnalazioni ricevute e all'individuazione delle conseguenti attività da porre in essere.

In conformità con le previsioni di cui al D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. "Decreto Whistleblowing"), Verum Finance ha istituito degli specifici canali di segnalazione interni, i quali sono indicati e meglio definiti nella "*Procedura Whistleblowing*". Tale procedura è pubblicata sul sito internet della Società ed è accessibile a tutto il personale, a tutti i consulenti, collaboratori e *partner* commerciali di Verum Finance, oltre che a tutti gli utenti del sito.

Verum Finance ha, altresì, istituito "canali dedicati" dell'Organismo di Vigilanza per facilitare il flusso di comunicazioni: odv@verumfinance.it.

I canali di segnalazione interni consentono l'effettuazione (anche in forma anonima) di segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 (ivi comprese le violazioni del Codice etico).

Le segnalazioni relative a violazioni conosciute nell'ambito del contesto lavorativo o di una collaborazione con la Società possono essere effettuate da:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Si rimanda alla *Procedura Whistleblowing* adottata dalla Società, nella quale sono definiti:

- i canali di segnalazione istituiti;
- il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni;
- i flussi informativi;
- le specifiche tutele riconosciute al soggetto segnalante.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e l'eventualità in cui sia accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia e/o, per il medesimo titolo, anche quella civile per dolo o colpa.

La gestione di tali canali di segnalazione interni è affidata all'Organismo di Vigilanza, il quale è un soggetto terzo, esterno e autonomo rispetto alla Società (il "Gestore delle Segnalazioni"). Il Gestore delle Segnalazioni svolge le attività di ricezione, analisi, indagini e reportistica (agli organi e alla funzione del gruppo competenti) assicurando il mantenimento



delle necessarie condizioni di indipendenza e autonomia, oltre alla dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

3.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni e relazioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico. Salvi i provvedimenti legittimamente adottati dalle Autorità competenti, l'accesso ai dati e alle informazioni contenuti nel suddetto archivio da parte di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza è consentito esclusivamente previa autorizzazione dell'Organismo medesimo.

CAPITOLO 4

4.1. Comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione del personale rappresentano elementi fondamentali per la corretta ed efficace attuazione del Modello 231. Verum Finance assicura la diffusione sistematica della conoscenza del Modello 231, prevedendo livelli di informazione e formazione adeguatamente modulati in relazione alla posizione e alle responsabilità dei Destinatari, nonché promuovendo il coinvolgimento degli stessi nella comprensione e nell'osservanza dei principi e delle disposizioni in esso contenuti.

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Amministratore Unico di Verum Finance, tramite le funzioni aziendali competenti, a tutto il Personale della Società.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti i soggetti con i quali Verum Finance intrattiene rapporti contrattuali. L'impegno al rispetto della normativa vigente e dei principi di cui al Modello 231 da parte dei terzi contraenti è espressamente previsto mediante apposita clausola inserita nei relativi contratti ed è oggetto di formale accettazione da parte degli stessi.

Al riguardo, mediante apposito documento normativo interno sono definiti e standardizzati dei modelli contrattuali e clausole che, in funzione dell'attività disciplinata dal singolo rapporto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo, altresì, specifici rimedi contrattuali in caso di inadempimento, quali, a titolo esemplificativo, il diritto di risoluzione e/o di sospensione del contratto.

Il Modello 231 è reso accessibile mediante affissione nelle bacheche aziendali ed è messo a disposizione di tutto il Personale e di tutti gli utenti, anche non dipendenti, tramite il sito internet di Verum Finance.

I principi e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e i relativi principi contenuti nel Modello 231 sono, altresì, diffusi al personale di Verum Finance mediante appositi programmi di formazione, i quali includono specifiche esemplificazioni dei reati presupposto previsti dal decreto, anche alla luce dei più rilevanti orientamenti giurisprudenziali.



Le principali modalità di svolgimento delle attività di informazione e formazione, necessarie anche ai fini dell'osservanza delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001, comprendono la specifica informativa all'atto dell'assunzione, del distacco o del prestito del personale, oltre a tutte le ulteriori attività ritenute idonee a garantire la corretta e puntuale applicazione delle disposizioni previste dal Decreto legislativo medesimo.

A tal riguardo, ai nuovi assunti e al personale distaccato o prestato che inizia a prestare la propria attività nei confronti della Società viene consegnato il Modello 231 e il Codice Etico. Nei contratti di assunzione, è inserita una specifica informativa relativa all'adozione del presente Modello, corredata dall'invito a prenderne conoscenza e a conformarsi ai principi in esso contenuti (c.d. "comunicazione iniziale").

È altresì prevista un'attività di formazione "continua" obbligatoria per tutto il Personale di Verum Finance, erogata mediante strumenti e procedure informatiche, nonché attraverso incontri e corsi di formazione in presenza specifici, anche affidati a soggetti esterni alla Società. La formazione continua è modulata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano. La pianificazione dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza di Verum Finance su proposta della funzione Funzioni di controllo di secondo livello, la quale provvede a fornire all'OdV medesimo una relazione informativa semestrale sulle attività formative effettivamente svolte.

CAPITOLO 5

5.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni, proporzionate alla natura e alla gravità delle violazioni e applicabili in caso di inosservanza del Modello 231, ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, è istituito un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello 231, applicabile sia ai soggetti in posizione apicale sia a ai soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi. L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente rispetto all'eventuale avvio e all'esito di procedimenti presso l'Autorità giudiziaria competente.

In seguito all'informativa all'Organismo di Vigilanza di una potenziale violazione del Modello 231, l'OdV segnala alla funzione aziendale della Società competente, o alla società distaccante il Personale, la notizia di violazione del Modello 231. Successivamente alla segnalazione, l'OdV monitora, in collaborazione con la medesima funzione aziendale, o con la funzione competente della società terza distaccante il Personale, l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

5.2. Violazione del Modello 231 e sanzioni

A titolo meramente generale ed esemplificativo, si considerano "Violazioni" del presente



Modello 231 e dei documenti normativi interni:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o dei documenti normativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico e/o dai documenti normativi nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività ad esse connesse;
- comportamenti che integrano una trasgressione delle prescrizioni del Modello 231, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazioni delle prescrizioni del Modello stesso concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari;
- violazioni degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza che:
 - o comportino l'esposizione della società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001; o
 - o siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001; o
 - o siano tali da determinare l'applicazione a carico di Verum Finance di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.
- commissione di condotte ritorsive, l'ostacolo (o il tentato ostacolo) di segnalazioni, la segnalazione in mala fede, la violazione dell'obbligo di riservatezza, come previsto dall'art. 21 D.lgs. 24/2023, o, in generale, il mancato rispetto del Manuale *Whistleblowing*, a cui si rinvia per maggiori dettagli.

Le sanzioni vengono irrogate in modo diversificato in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa, oltre che del ruolo e responsabilità dell'autore. Nello specifico, le sanzioni vengono diversificate tenuto conto (i) del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione od omissione, (ii) di precedenti o situazioni ripetute, (iii) dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e (iv) della relativa posizione funzionale, (v) unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

5.2.1. Misure nei confronti del personale in posizione non dirigenziale

Con riferimento al Personale non dirigente, a ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte della funzione aziendale competente, o della società distaccante, all'avvio del processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dal Personale di Verum Finance. Nello specifico:

- nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del CCNL di riferimento, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, viene irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata (anche se personale distaccato o prestato) la sanzione di natura disciplinare prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile;



- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo dell'autore della condotta con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia dell'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. 231/2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni sono irrogabili nei riguardi del Personale nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello 231 fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

Più precisamente, il CCNL di riferimento, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società e il proprio Personale, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- (i) Richiamo verbale o ammonizione scritta:
 - si applica la misura del richiamo verbale nei casi di:
 - lieve inosservanza da parte del Personale delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello 231 e/o nel Codice Etico;
 - tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello 231 e/o nel Codice Etico;
 - omissione, nella qualità di responsabile, della segnalazione di una lieve infrazione del Personale sottoposto.
 - si applica la misura dell'ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto inerenti al richiamo verbale.
- (ii) Multa nell'importo di ore della normale retribuzione previsto dal CCNL di riferimento, si applica tale misura nei casi di:
 - condotte per le quali è applicabile il richiamo scritto, ma che per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività nel biennio, sono considerate di maggiore gravità;
 - per il livello di responsabilità gerarchica o tecnico-professionale rivestito, ovvero in presenza di circostanze aggravanti, ponga in essere condotte idonee a compromettere o a ridurre l'efficacia del Modello 231, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - l'inosservanza, anche mediante omissione o ritardo, degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, così come previsti dal



- Modello 231;
- la reiterata violazione degli adempimenti e delle prescrizioni contenuti nel Modello 231, nei protocolli e nelle procedure aziendali, qualora gli stessi attengano a procedimenti, rapporti o attività nei quali la Società intrattenga relazioni, dirette o indirette, con la Pubblica Amministrazione;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni false, infondate o manifestamente prive di riscontro, aventi ad oggetto presunte violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, in violazione di quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing*;
 - la violazione delle misure e delle procedure adottate dalla Società a tutela della riservatezza e della protezione dell'identità del segnalante, così come disciplinate dal Procedura *Whistleblowing*.
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale delle norme di comportamento, delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel Modello 231 e/o nel Codice Etico;
 - assenza ingiustificata o mancata partecipazione alle attività formative in materia di D.lgs. n. 231/2001, Modello 231 e Codice Etico o ad altri temi correlati.
- (iii) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per il massimo dei giorni, indicati nel CCNL di riferimento, si applica tale misura nei casi di:
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, nella commissione di infrazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione della multa, entro il limite massimo non eccedente l'importo corrispondente alle ore di normale retribuzione stabilito dal CCNL applicabile.
 - violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe e procure, conferite con riferimento ad atti, comunicazioni e documenti destinati alla Pubblica Amministrazione e alle Autorità di Vigilanza;
 - comunicazione, con dolo, di segnalazioni false, infondate o strumentali, aventi ad oggetto presunte violazioni del Modello 231 o del Codice Etico;
 - violazione delle misure adottate dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, idonea a determinare condotte ritorsive ovvero qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante, in violazione di quanto previsto dal Procedura *Whistleblowing*.
- (iv) Licenziamento senza preavviso, si applica tale misura nei casi di:
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, nella commissione di infrazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
 - elusione fraudolenta delle prescrizioni del Modello 231, mediante la realizzazione di condotte univocamente e inequivocabilmente finalizzate alla commissione di uno dei reati presupposto ricompresi tra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001;
 - violazione del sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, distruzione, alterazione o occultamento di documentazione, ovvero mediante



comportamenti idonei a impedire od ostacolare l'attività di controllo e l'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti a ciò preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza, compromettendo la trasparenza e la verificabilità delle stesse;

- presenza di precedenti disciplinari o di condotte reiterate, e contestuale responsabilità dell'autore, con dolo o colpa grave, di infrazioni consistenti nell'effettuazione di segnalazioni false o infondate concernenti presunte violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, nonché nella violazione delle misure adottate dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, in violazione di quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing*.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la funzione aziendale competente, o la funzione competente della società terza distaccante il Personale, comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza, il quale provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2.2. Misure nei confronti del personale in posizione dirigenziale

Con riferimento al Personale dirigente, a ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui tale violazione sia accertata ai sensi dei precedenti paragrafi, la funzione aziendale competente, o la funzione competente della società terza distaccante il Personale, provvederà ad applicare nei confronti del Personale dirigente, autore della violazione, tutte le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare, ferma restando l'applicazione dei criteri di proporzionalità, adeguatezza e gradualità, potrà essere disposta l'irrogazione delle medesime sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile per il Personale non dirigenziale. In ragione del ruolo di particolare responsabilità rivestito dal Personale in oggetto, potrà essere altresì prevista l'applicazione della sanzione del "trasferimento", finalizzata a precludere la permanenza del soggetto sanzionato in posizioni o ambiti operativi esposti a rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001

Qualora la violazione risulti di gravità tale da determinare la compromissione definitiva del vincolo fiduciario, la sanzione applicabile è individuata nel licenziamento per giusta causa, senza corresponsione del preavviso.

5.2.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

Con riferimento all'Amministratore Unico, a ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata all'Organismo di Vigilanza commessa da parte dell'Amministratore Unico, nel caso in cui tale violazione sia accertata con l'ausilio delle funzioni aziendali competenti, lo stesso OdV provvederà a informare i soci al fine di attuare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa ivi compresa la revoca della carica di Amministratore.



5.2.4. Misure nei confronti di collaboratori liberi professionisti e altri soggetti terzi

Con riferimento ai collaboratori, agenti e consulenti esterni (in generale “Terze Parti”), a ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell’Organismo di Vigilanza, nel caso in cui tale violazione sia accertata ai sensi dei precedenti paragrafi, la funzione aziendale competente, a seconda della gravità della violazione, (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle singole previsioni contrattuali con le Terze Parti, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

Il soggetto esterno è comunque tenuto al risarcimento di tutti i danni eventualmente arrecati a Verum Finance dall’illecito commesso.

CAPITOLO 6

6.1. Presidi di controllo

Nell’ambito del documento “Parte Speciale del Modello 231” sono riportate le Attività Sensibili ritenute rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione degli stessi reati.

Coerentemente con la metodologia di analisi dei rischi adottata, il documento “Parte Speciale del Modello” è strutturato sulla base delle singole categorie dei Reati Presupposto ritenute rilevanti nel corso del *Risk Assessment* e identifica, per ciascuno di essi, le connesse Attività Sensibili; ossia, le attività aziendali che, nell’ambito dei singoli processi aziendali, possono presentare il rischio di commissione di Reati Presupposto.

Per ciascuna categoria di Reati Presupposto il documento “Parte Speciale del Modello 231” indica i Presidi di Controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Nello specifico, i Presidi di Controllo ai sensi del Modello 231 sono strutturati su due livelli:

- (i) Presidi di Controllo generali: si tratta di Presidi di Controllo applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e alle relative Attività Sensibili:
 - segregazione delle attività: strutturazione dei processi aziendali sulla base della segregazione delle attività tra le persone che eseguono l’attività, quelle che controllano l’esecuzione e quelle che autorizzano l’esecuzione delle stesse, al fine di garantire l’indipendenza e l’adeguato bilanciamento dei poteri all’interno dell’organizzazione. La segregazione deve sussistere in presenza processi aziendali complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di



- discrezionalità applicativa e tracciabilità delle decisioni assunte;
- normativa interna: disposizioni aziendali specifiche e adeguate, idonee a fornire dei principi generali di riferimento per la regolamentazione delle Attività Sensibili, volte a prevenire comportamenti illeciti e garantire la conformità alle normative applicabili;
- poteri di firma e poteri autorizzativi: presenza di regole formalizzate per l'attribuzione e l'esercizio dei poteri di rappresentanza verso terzi, nonché per la gestione delle deleghe interne. Tali regole dovranno essere coerenti con le responsabilità assegnate e garantire un'adeguata separazione dei compiti, così da prevenire conflitti di interesse e abusi di potere;
- tracciabilità: garanzia di un adeguato livello di tracciabilità dell'operatività dei singoli processi aziendali, al fine di consentire l'individuazione e la ricostruzione delle fonti e degli elementi informativi utilizzati per assumere e dare attuazione alle decisioni aziendali. Trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie, al fine di consentire l'esecuzione di controlli efficaci sul processo decisionale.

I Presidi di Controllo generali devono essere integrati e recepiti dalle funzioni competenti attraverso i documenti normativi interni relativi alle singole Attività Sensibili. Tali documenti normativi, che disciplinano in modo dettagliato le modalità operative e le linee guida per la gestione delle Attività Sensibili, devono essere comunicati e diffusi in modo adeguato dalle funzioni competenti.

- (ii) Presidi di Controllo specifici: si tratta di disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti specifici delle singole Attività Sensibili e che devono essere contenuti nei documenti normativi interni di riferimento. I Presidi di Controllo specifici sono recepiti dalle relative funzioni aziendali all'interno dei documenti normativi riferibili alle Attività Sensibili.

6.2. Regole per l'aggiornamento del Modello 231

L'aggiornamento del Modello 231 si rende necessario in presenza: (i) di novità legislative, inerenti alla disciplina della responsabilità degli enti, che impattano sulle Attività Sensibili, ampliando o riducendo lo spettro delle Attività Sensibili medesime; (ii) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società; (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o di esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività di aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento, nel tempo, dell'efficacia del Modello 231.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Unico, già competente della sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico ogni informazione della quale sia a conoscenza che potrebbe comportare l'opportunità di aggiornare il



- Modello 231;
- l'Amministratore Unico, coadiuvato dalle funzioni aziendali competenti individua le aree e le sezioni del Modello 231 da sottoporre a modifica e/o integrazione;
 - l'Amministratore Unico adotta il Modello 231 aggiornato con apposita delibera.



23

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare i risultati delle modifiche e/o integrazioni, nonché l'attuazione delle azioni.