

Relazione sul governo societario - 2019

Società per lo sviluppo del mercato dei fondi pensione – in breve Mefop S.p.A.

La presente relazione è stata redatta in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 co. 4 e 5 del decreto legislativo n. 175 del 19 agosto 2016 — Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica. La prima parte della presente relazione illustra il governo societario, della Società mentre la seconda parte contiene le indicazioni richieste dall'art. 6 co. 5 del sopramenzionato decreto.

PRIMA PARTE

MODELLO DI GOVERNO SOCIETARIO

Mefop S.p.a. (di seguito denominata anche la Società) svolge attività di formazione, studio, assistenza e promozione, in materie attinenti alla previdenza complementare di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993 n.124 e successive modificazioni e a settori affini, incluse le altre forme di previdenza.

La Società è partecipata al 57,7% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e al 42,3% da n. 93 Fondi Pensione.

Il governo societario risulta articolato nei seguenti organi:

- i) il Consiglio di Amministrazione (di seguito denominato anche CdA), costituito da sette componenti;
- ii) il Collegio Sindacale, composto da tre componenti effettivi e due supplenti;
- iii) l'Assemblea dei Soci.

L'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a Ria Grant Thornton SpA per effetto della delibera assembleare del 5 giugno 2019.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto prevede che la Società sia amministrata da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione (si rammenta in merito che gli organi societari sono in prorogatio dall'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2018) nominati dall'Assemblea ordinaria dei soci per un periodo non superiore a tre esercizi e rieleggibili alla scadenza del mandato.

Il CdA è stato nominato dall'Assemblea del 12 giugno 2016 ed è composto dai seguenti sette componenti: prof. Mauro Maré, Presidente; dott. Bruno Busacca, Consigliere; dott.ssa Graziana Carmone, Consigliere; dott. Roberto Ciciani, Consigliere; dott.ssa Anna Ginanneschi, Consigliere; dott.ssa Annamaria Trovò, Consigliere; dott. Gianfranco Verzaro, Consigliere.

Il CdA in carica ha un mandato triennale, con scadenza fissata alla data dell'approvazione del bilancio dell'esercizio 2018, attualmente in prorogatio.

Sul sito web istituzionale della Società (sezione Trasparenza) sono pubblicati i curricula vitae dei predetti Consiglieri.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il Presidente è rappresentante legale della società e ha i relativi poteri di firma e rappresentanza.

Il CdA, ha attribuito le seguenti specifiche deleghe operative in materia di spese, operazioni bancarie, personale e gestione del patrimonio:

- Spese - Presidente e Direttore Generale, disgiuntamente, hanno delega per sostenere spese per un importo unitario inferiore a 50mila Euro; oltre i 50mila e fino a 125mila Euro sarà necessaria la firma congiunta del Presidente e del Direttore Generale; oltre i 125mila Euro, qualora si tratti di spese di ordinaria amministrazione (a titolo di esempio: imposte, contributi previdenziali, stipendi...) la spesa può essere sostenuta con firme congiunte del Presidente e del Direttore Generale; qualora si tratti di spesa di straordinaria amministrazione il pagamento avviene previa apposita delibera di CdA;
- Operazioni presso banche - Presidente e Direttore Generale hanno delega per effettuare, in nome e per conto della Mefop S.p.A., le seguenti operazioni presso gli Istituti Bancari:
 1. Prelevamenti per mezzo di assegni, ricevute, ordini di corrispondenza sull'avere creditore;
 2. Girata assegni o cambiali per lo sconto e per l'incasso;
 3. Apertura di c/c di corrispondenza a firma singola.
- Personale – il Direttore Generale ha delega in materia di personale, comprese le assunzioni, le promozioni e le politiche retributive, purché d'intesa con il Presidente e nei limiti dei costi previsti.
- Gestione patrimonio – il Direttore Generale ha delega per la gestione del patrimonio della società, nel rispetto delle indicazioni del CdA.

Al Presidente del CdA sono state, inoltre, attribuite deleghe in materia di progetti/attività di elevato contenuto scientifico; in particolare:

- Programmazione e supervisione scientifica delle diverse collane pubblicistiche della società (Prospettive, Osservatorio Giuridico, Working Paper, Quaderni, E-Newsletter, Mid.Term Report, Bollettino Statistico, collana Mulino/Mefop dedicata alla previdenza complementare).
- Responsabilità progettuale e supervisione degli eventi formativi a più elevato contenuto scientifico (Master e Corsi Professionalizzanti).
- Predisposizione e supervisione di progetti di ricerca particolarmente rilevanti (es. indagini campionarie).

Il Direttore generale ha delega operativa per il coordinamento e la direzione delle attività societarie, in esecuzione delle decisioni di indirizzo assunte dal CdA.

Alla Direzione generale sono attribuite, in particolare, la responsabilità del Personale e la supervisione delle Aree e degli uffici; la funzione coadiuva inoltre la Presidenza per il pieno raggiungimento degli scopi sociali, delle politiche e strategie aziendali; dà esecuzione alle decisioni e deliberazioni degli Organi Direttivi; partecipa in qualità di Segretario alle riunioni del Consiglio di Amministrazione; gestisce e sviluppa i rapporti con i diversi stakeholder societari; sovrintende l'intera comunicazione aziendale; è responsabile della predisposizione del Bilancio e del Budget e, data la contenuta dimensione aziendale, della funzione di controllo interno e di controllo di gestione.

In merito alla nomina degli amministratori, lo Statuto prevede all'art.14 il meccanismo del voto di lista. Ai sensi dello Statuto, la nomina e la sostituzione degli amministratori avviene garantendo il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di equilibrio tra i generi.

Un numero di consiglieri, individuato in base alla seguente formula: $[(n-1)]/2$ (dove n. indica il numero effettivo dei membri del consiglio di amministrazione) – arrotondata, se del caso, al numero intero inferiore – è tratto dalla lista dei soci di minoranza che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La Società si conforma altresì alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze per la nomina degli amministratori.

I requisiti, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, sono quelli previsti in recepimento delle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Oltre alle attribuzioni ad esso spettanti ai sensi di legge, lo Statuto conferisce all'organo amministrativo la competenza a delegare proprie attribuzioni a un solo componente, al quale possono essere riconosciuti compensi ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare Direttori Generali e Dirigenti, fissandone le attribuzioni ed i compensi.

Il CdA si riunisce con regolare cadenza, almeno trimestrale.

Alle riunioni del CdA e dell'organo di controllo assiste il magistrato delegato della Corte dei Conti.

Le informazioni concernenti i compensi degli amministratori sono pubblicate sul sito web istituzionale della Società (sezione Trasparenza).

Mefop ha sempre posto particolare attenzione al rigoroso rispetto delle disposizioni in materia di compensi per gli amministratori, compensi che comunque risultano di entità molto contenuta se confrontati con quelli percepiti nell'ambito delle altre società partecipate dal Ministero dell'Economia e Finanze.

In particolare, si evidenzia che agli attuali amministratori, nominati dall'Assemblea del 12 maggio 2016 (e quindi prima dell'entrata in vigore del TUSP), è stata riconosciuta una indennità in linea con la decurtazione del 25 per cento disposta dalla legge n. 244 del 2007 (legge finanziaria 2008).

Con riferimento poi al compenso riconosciuto al Presidente della società, unico componente del consiglio di amministrazione al quale sono state attribuite deleghe, trova applicazione il D.M. 24 dicembre 2013, n. 166, peraltro richiamato dal TUSP. In particolare, l'art. 3 di tale decreto, ha determinato il limite massimo per gli emolumenti da corrispondere al Presidente, qualora lo stesso sia l'unico componente del consiglio di amministrazione al quale sono state attribuite deleghe, fissandolo al 50 per cento del trattamento economico del primo Presidente di Corte di Cassazione. Il Consiglio di amministrazione, sulla base delle deleghe conferite al Presidente e nell'ottica di assicurare un costante contenimento dei costi, ha deliberato di riconoscere allo stesso un compenso significativamente inferiore alla soglia massima fissata nel decreto.

Si ritiene pertanto che la società, in materia di compensi ai propri amministratori, abbia sempre non solo rispettato i limiti posti in essere dalla normativa ad essa applicabile, ma abbia anche adottato scelte improntate al massimo rigore.

COLLEGIO SINDACALE

Secondo le previsioni di legge e dello Statuto della Società, il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea per un periodo di tre esercizi e rieleggibili alla scadenza del mandato.

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 12 giugno 2016; l'organo è composto dai seguenti membri effettivi: avv. Vito Branca, Presidente; dott.ssa Delia Guerrera; dott. Maurizio Monteforte. I due supplenti sono il dott. Giuseppe Chianese e la dott.ssa Cinzia Vincenzi.

Il Collegio in carica ha un mandato triennale, con scadenza fissata alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2018, attualmente in prorogatio.

In merito alla nomina dei Sindaci, lo Statuto — ed in particolare l'art. 22 — prevede il meccanismo del voto di lista. Un sindaco effettivo e un sindaco supplente vengono tratti dalla lista dei soci di minoranza che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

Ai sensi dello Statuto, la nomina e la sostituzione dei sindaci avviene garantendo il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di equilibrio tra i generi.

La Società si conforma altresì alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze per la nomina dei sindaci.

Il Collegio Sindacale si riunisce con regolare cadenza, almeno trimestrale.

Ai sensi dell'art. 2409-bis del codice civile, nel triennio 2016-2018 la revisione legale dei conti è stata svolta dal Collegio Sindacale.

ASSEMBLEA

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge, lo Statuto — ed in particolare l'art. 8 — prevede alcune disposizioni in merito alla convocazione dell'Assemblea.

Ai sensi dello Statuto, l'assemblea viene convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione almeno una volta all'anno, entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, ovvero centottanta giorni nei casi previsti dalla legge, per l'approvazione del bilancio di esercizio.

L'assemblea è inoltre convocata ogni qualvolta il Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario o ne sia fatta richiesta ai sensi di legge.

Per l'intervento in Assemblea è richiesto il preventivo deposito delle azioni o della relativa certificazione presso la sede sociale o presso le banche indicate nell'avviso di convocazione, almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'Assemblea.

I soci possono farsi rappresentare, per delega scritta, da altre persone, anche esterne alla compagine sociale, con l'osservanza delle disposizioni dell'art. 2372 Cod. Civ..

Ai sensi dello Statuto, l'Assemblea è presieduta dall'amministratore unico o dal presidente del consiglio di amministrazione ovvero, in mancanza, dal vice presidente, se nominato, ovvero da altra persona eletta dall'Assemblea.

SECONDA PARTE

CODICI DI CONDOTTA

La Società si è dotata dei seguenti codici di condotta, che regolano l'azione della stessa nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori e nei rapporti con gli *stakeholder*.

A) Modello di Organizzazione e Gestione (D.lgs. 231/01)

La Società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione (D.lgs. 231/01) (di seguito il Modello). Il Modello attualmente vigente è stato approvato dal CdA in data 17 dicembre 2014, con effetto dal 1° gennaio 2015.

Il Modello è finalizzato alla:

- i) promozione e valorizzazione in misura ancora maggiore di una cultura etica all'interno della Società, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- ii) determinazione, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- iii) determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- iv) introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi della attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal D.lgs. 231/01;
- v) introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo deve conformarsi, così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs.231 nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- vi) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è articolato in una parte generale ed in una parte speciale:

- la prima, partendo da un sommario esame del contenuto del D.lgs. 231/01, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, individuando l'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche OdV), istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idonei a sanzionare il mancato rispetto del Modello;

- la parte speciale si propone, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società e identificate le aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati sanzionati dal D.lgs., 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'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure, operanti all'interno delle differenti aree a rischio individuate in ragione delle categorie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri: un componente del Consiglio di Amministrazione eletto in rappresentanza dei fondi pensione e due componenti del Collegio Sindacale che rappresentino equilibratamente le originarie designazioni dei soci.

L'Organismo nomina inoltre al proprio interno un Presidente, scelto tra i sindaci come sopra nominati, ed un Segretario, selezionato tra i componenti dell'Organismo medesimo.

L'Organismo si riunisce periodicamente su convocazione del Presidente, e comunque almeno due volte l'anno.

L'OdV è stato nominato dal CdA con delibera del 23 giugno 2016 ed è composto dai seguenti membri: Avv. Vito Branca, Presidente; Dott. Maurizio Monteforte; Avv. Gianfranco Verzaro.

L'OdV ha un mandato triennale.

In conformità alle disposizioni del Modello e dello Statuto dell'OdV, a quest'ultimo sono affidati, tra gli altri, i seguenti compiti: verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello; curare l'aggiornamento del Modello; assicurare l'aggiornamento periodico del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili; rilevare eventuali scostamenti comportamentali emergenti dall'analisi dei flussi informativi, dalle segnalazioni e dalla propria attività di verifica; segnalare all'organo dirigente le violazioni al Modello; promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza, la formazione del personale e la sensibilizzazione in merito al Modello.

Per lo svolgimento di detti compiti, all'Organismo sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo; il Modello prevede altresì regole sui flussi informativi diretti all'OdV.

Sul sito internet della Società (sezione informativa modello 231) sono disponibili la parte generale e la parte speciale del Modello. L'ultimo aggiornamento del modello è stato effettuato nel mese di febbraio 2020.

B) Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (art.10, comma 8, lett.a) d.lgs n.33/2013)

La Società ha adottato un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito il Piano). Le misure integrative per il periodo 2020/2022 sono state approvate dal CdA il 27.2.2020.

Il Piano mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- i) ridurre le circostanze che possano favorire i casi di corruzione;
- ii) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- iii) stabilire interventi organizzativi volti a prevenire e mitigare il rischio corruzione;
- iv) creare un collegamento tra corruzione — trasparenza — *performance* nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale.

Il Piano prevede un quadro sistematico delle azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione e contiene:

- i) l'individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;

- ii) la previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- iii) la previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni della Società in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- iv) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- v) la previsione di meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali, atti a garantire una rapida ricezione nonché la riservatezza del segnalante;
- vi) l'individuazione di principi per la valutazione delle aree ove può risultare possibile applicare la rotazione del personale, garantendo in ogni caso le professionalità di ciascuna risorsa;
- vii) la previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- viii) la regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- ix) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- x) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Piano intende altresì favorire la trasparenza e l'accesso civico da parte dei cittadini con riguardo alle informazioni concernenti la Società, nel rispetto del buon andamento ed imparzialità dell'attività svolta dalla Società stessa.

In data 2 luglio 2015 il CdA ha nominato l'avv. Paolo Pellegrini quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione; nella seduta del 12 ottobre 2015 lo stesso avv. Paolo Pellegrini è stato nominato Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità della società.

Il Piano è disponibile sul sito web istituzionale della Società (sezione *Trasparenza*).

C) Codice etico

In data 04.03.2019 è stato effettuato il più recente aggiornamento del Codice etico della Società.

L'OdV vigila sul funzionamento del Codice etico, che prevede altresì regole sui flussi informativi in favore dello stesso OdV in merito alle violazioni del Codice.

Il Codice etico è disponibile sul sito web istituzionale della Società (sezione *Trasparenza*).

Il Codice etico intende orientare la condotta di qualsiasi soggetto che agisce per conto della Società al pieno rispetto della normativa applicabile, nonché alla promozione dei valori di Mefop S.p.a., tanto nell'ambito dell'organizzazione interna, quanto nei rapporti con i terzi.

ALTRI PROGRAMMI E REGOLAMENTI

A) La conformità dell'attività alle norme a tutela della concorrenza, della concorrenza leale e della proprietà industriale ed intellettuale

La Società agisce nel rispetto dei principi e delle regole concorrenziali nell'ambito della propria attività, tanto nell'acquisto di beni e servizi, quanto nell'offerta delle proprie prestazioni. Quanto all'acquisto di beni e servizi, il Codice etico detta specifiche regole volte a garantire pari opportunità e la possibilità di competere agli operatori di mercato.

Secondo quanto previsto dal Codice etico, la Società impronta la propria attività al rispetto delle regole della leale concorrenza, che ritiene essere valore fondamentale e imprescindibile per lo sviluppo della compagine sociale e per le esigenze del pubblico.

Il Modello illustra gli strumenti per prevenire la commissione dei reati integranti violazione dei diritti di proprietà intellettuale e costituenti reati presupposto ai sensi del d.lgs. citato.

Più specificamente, il Modello individua le attività "sensibili" al compimento di detti reati — rappresentate ad es. dalla gestione dei sistemi informativi — nonché i principi e le regole a presidio di tali rischi reato.

B) La responsabilità sociale d'impresa

Anche in considerazione del rilievo economico della propria attività e delle dimensioni organizzative, la Società non si è dotata di un programma di responsabilità sociale.

In ogni caso, oltre ad agire in conformità alla disciplina applicabile, la Società orienta la propria azione alle regole contenute nel Codice Etico, i cui principi ed obiettivi coincidono in buona parte con quelli contenuti nelle raccomandazioni delle istituzioni europee in materia di responsabilità sociale d'impresa. In tale sede si richiamano in particolare le regole ed i principi di condotta del Codice etico concernenti: il divieto di discriminazione; il rispetto dell'individuo, dei suoi valori e dei suoi diritti; il rapporto con gli *stakeholder*, la lotta e la prevenzione della corruzione; le condizioni di lavoro (ed in particolare la formazione e riqualificazione professionale, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, la tutela della privacy, la salvaguardia della personalità individuale dei collaboratori). Quanto alla lotta ed alla prevenzione della corruzione, nonché alla divulgazione delle informazioni aziendali, si richiama altresì il Piano.

