



**M.O.G- MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
231/2001 (MOG 231)  
PARTE GENERALE**

---

Approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

**UCFS ITALIA S.P.A**

| <b>INDICE</b>            |   | Pag. |
|--------------------------|---|------|
| <b>A. PARTE GENERALE</b> |   |      |
| <b>1</b>                 | <b>Introduzione</b>   | 2    |
| 1.1                      | Definizioni   | 2    |
| 1.2                      | La normativa di riferimento: il D.lgs. 231/2001 e le fonti internazionali                                   | 3    |
| 1.3                      | I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del MOG e il profilo Sanzionatorio               | 3    |
| 1.4                      | Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente  | 5    |
| 1.5                      | I riflessi del profilo di responsabilità penale delle imprese sul mondo assicurativo bancario e finanziario | 7    |
| <b>2</b>                 | <b>Il Modello di organizzazione e gestione</b>  | 8    |
| 2.1                      | Le aree di operatività della società  | 8    |
| 2.2                      | Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del modello   | 8    |
| 2.3                      | Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società                      | 11   |
| <b>2.4</b>               | <b>Funzione, principi ispiratori e struttura del modello</b>  | 16   |
| <b>2.5</b>               | <b>Approccio metodologico</b>   | 17   |
| <b>3</b>                 | <b>Le deleghe e i poteri</b>  | 20   |
| <b>4</b>                 | <b>Principi di comportamento generali per i destinatari</b>   | 21   |
| <b>5</b>                 | <b>La diffusione del modello organizzativo tra i portatori di interesse</b>                                 | 21   |
| 5.1                      | Informativa e formazione per dipendenti e dirigenti   | 21   |
| 5.2                      | Informativa e formazione per i collaboratori  | 23   |
| <b>6</b>                 | <b>L'organismo di Vigilanza</b>   | 23   |
| 6.1                      | L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D.lgs. 231/01  | 23   |
| 6.2                      | I requisiti dell'Organismo di Vigilanza   | 24   |
| 6.3                      | Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e le situazioni di Incompatibilità                   | 25   |
| 6.4                      | Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza   | 27   |
| <b>7</b>                 | <b>Il sistema disciplinare e sanzionatorio</b>  | 28   |
| 7.1                      | Funzioni del sistema disciplinare   | 28   |
| 7.2                      | Procedimento e misure disciplinari  | 29   |
| 7.3                      | Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza   | 30   |

## 1. Introduzione

### 1.1 Definizioni

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>UCFSI/ UCFSI S.p.A.</b> | UCFS Italia S.P.A.   |
| <b>Banca d'Italia</b>      | Banca d'Italia, Banca centrale italiana, con funzioni di vigilanza sulle banche, sulle società di gestione del risparmio, sulle società di investimento a capitale variabile, sulle società d'intermediazione mobiliare, sugli istituti di moneta elettronica e sugli intermediari finanziari iscritti NELL'Albo Unico ex art 106 TUB. |
| <b>Collaboratori</b>       | Collaboratori Soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, avvocati esterni, etc.).  |
| <b>D.lgs. 231/2001</b>     | Decreto o D.lgs. 231/2001 Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".   |
| <b>D.lgs. 231/2007</b>     | Decreto o D.lgs. 231/07 il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n.231e successive modifiche.  |
| <b>Destinatari</b>         | Destinatari Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e società in service.  |
| <b>Enti</b>                | Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.  |
| <b>IVASS</b>               | IVASS Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo.   |
| <b>Linee Guida ABI</b>     | Linee Guida ABI Linee Guida per il settore bancario in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Bancaria Italiana.   |
| <b>Linee Guida ANIA</b>    | Linee Guida ANIA Linee guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici.   |
| <b>Modello</b>             | Modello Il presente modello di organizzazione e gestione, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001.  |
| <b>O.d.V</b>               | O.d.V Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.   |
| <b>Reati</b>               | Reati I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D.lgs. 231/2001.  |
| <b>Soggetti Apicali</b>    | Soggetti in posizione apicale Persone 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 che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.                              |
| <b>Soggetti Rilevanti</b>  | Soggetti rilevanti I soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D.lgs. 231/2001.   |
| <b>Soggetti Sottoposti</b> | Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>T.U.F.</b>                             | T.U.F D.lgs. n. 58/1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria". |
| <b>U.I.F</b>                              | U.I.F. Unità Informazione Finanziaria della Banca d'Italia.  |
| <b>Linee Guida Confindustria - Consob</b> | CONSOB Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.  |

## 1.2 La normativa di riferimento: il D.lgs. 231/2001 e le fonti internazionali

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "il Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale Decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, con significative sanzioni amministrative e interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il D.lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali.

## 1.3 I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del MOG e il profilo Sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel D.lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni, qualora sussistano determinati presupposti:

- ❖ sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- ❖ il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- ❖ il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Infatti, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente, così come previsto dall'art. 5, c. 1, è la commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da parte di:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché
- b. persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (ad esempio, amministratori e direttori generali) cosiddetti "soggetti apicali";
- c. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio, dipendenti).

In particolare, relativamente alla definizione di soggetto apicale si riporta quanto previsto dalle Linee Guida di ANIA: *"i soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo - anche solo in via di fatto - dell'ente, così realizzando un "dominio penetrante" sullo stesso".* Peraltro, l'art. 25 ter limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli "amministratori, direttori generali o liquidatori", da integrare, in via interpretativa, con i "dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari" ai sensi del D.lgs. n. 262/2005.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'ente stesso e, quindi, la sua volontà e azione esteriore.

Sotto il profilo sanzionatorio, vale precisare che per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Sono inoltre previsti la confisca del profitto conseguito e la pubblicazione della sentenza.

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D.lgs. 231/2001.

**Da ultimo, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75** (in Gazzetta Ufficiale 15/07/2020, n. 177):

- ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24.

- ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica.
- ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera c)) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art. 25-quinquiesdecies.
- ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera d)) l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies.

E' doveroso premettere che, con riferimento **all'attribuzione della sanzione pecuniaria attraverso il meccanismo delle quote** (introdotto dal Decreto) l'importo di ciascuna quota può oscillare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

L'importo di una quota è imposto dal legislatore, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, parte da un valore minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549. Per cui, la sanzione può arrivare fino alla cifra di 774.500 euro.

Le fattispecie di reato che vengono particolarmente in rilievo per la configurabilità della responsabilità amministrativa degli enti sono riconducibili alle seguenti categorie:

**Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture:**

(1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 356, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote (2).

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

2-bis. Si applicano all'ente le sanzioni previste ai commi precedenti in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898 (3).

3. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

**Art. 24-bis. - Delitti informatici e trattamento illecito di dati:**

(1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del

presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote (2).

4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

**Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata:**

1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3

**Art. 25 – Peculato, Concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio:**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. La medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale (2).

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote (3).

4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato e' stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato e' stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)(4).

5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si e' efficacemente adoperato per evitare che l'attivita' delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilita' trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2(5).Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito , in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie (3):

a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b), in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;

d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;

e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo;

f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote.

f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote (4).

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460 , 461, 473 e 474 del codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno (5).

**Articolo 25 bis**  
**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (1) (2)**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito , in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie (3):

a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;



b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b), in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;

d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;

e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo;

f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote.

f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote (4).

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460, 461, 473 e 474 del codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno (5).

**Articolo 25 bis 1**  
**Delitti contro l'industria e il commercio (1)**

1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

**Art. 25-ter - Reati societari:**

1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie (3):

a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote (4);

a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote (5);

b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote (6);

- [ c) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, terzo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote; ] (7)
- d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote (8);
- e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicentosessanta quote (9);
- f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta (10);
- g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote (11);
- h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote (12);
- i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote (13);
- l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote (14);
- m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote (15);
- n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote (16);
- o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote (17);
- p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote (18);
- q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote (19);
- r) per il delitto di aggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote (20);
- s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote (21);
- s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento

quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 (22).

3. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

**Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:**

1. In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;

b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell' articolo 16 , comma 3.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 600 , 601 , 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote (2);

b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis , primo comma, 600-ter , primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinques , la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote (3);

c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis , secondo comma, 600-ter , terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote (4).

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9 , comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell' articolo 16 , comma 3.

**Articolo** **25** **quinquies**  
**Delitti contro la personalità individuale (1) .**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 600 , 601 , 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote (2);

b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis , primo comma, 600-ter , primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies , la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote (3);

c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis , secondo comma, 600-ter , terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonche' per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote (4).

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9 , comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell' articolo 16 , comma 3.

**Art. 25-sexies - Abusi di mercato**

1. In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente e' di rilevante entita', la sanzione e' aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

**Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;**

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di

condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

**Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;**

1. In relazione ai reati di cui agli articoli 648,648-bis,648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

**Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera abis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171- septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

**Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

**Art. 25-undecies – Reati ambientali;**

In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote (2);

- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote (3);
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote (4);
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote (5);
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote (6);
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (7);
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (8).

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a) (9).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 137:

- 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

b) per i reati di cui all'articolo 256:

- 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;

c) per i reati di cui all'articolo 257:

- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:
- 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui e' prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
  - 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui e' prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
  - 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui e' prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
  - 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui e' prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della meta' nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.
7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.
8. Se l'ente o una sua unita' organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attivita' ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

**Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**

In relazione alla commissione del delitto di cui all'[articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote(2).

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote(3).

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno(4).

#### **Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia;**

. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'[articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654](#), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unita' organizzativa e' stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attivita' ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

#### **Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.**

1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli [articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401](#), si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;  
b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

#### **Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari -**

In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10



marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

1-

bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;
- b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote (2).

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1-bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo(3).

3. Nei casi previsti dai commi 1, 1-bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)(4).

**1. Articolo 25 sexiesdecies  
Contrabbando (1)**

2. 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

3. 2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

4. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

#### **1.4 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente**

Il Decreto prevede, agli articoli 6 e 7, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, c 1, lettera a), una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

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

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

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

Lo stesso Decreto nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri

competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da ABI, ANIA e Confindustria) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- ❖ individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- ❖ obblighi d'informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- ❖ predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- ❖ conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

In particolare, Confindustria individua i passi operativi che l'ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- ❖ Inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle attività, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.
- ❖ Analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente.
- ❖ Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

### **1.5 I riflessi del profilo di responsabilità penale delle imprese sul mondo assicurativo bancario e finanziario**

Per l'ente i principi di organizzazione, gestione e controllo richiesti dal Decreto, sono anche espressione di quanto richiesto e raccomandato dalle Autorità di Vigilanza dei citati settori.

Banca d'Italia ha imposto un sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi. Accanto ai Sindaci (orientati sempre più verso un controllo sulla gestione piuttosto che meramente contabile) ed alle Società di Revisione, infatti, specifico rilievo assume la

funzione d'Internal auditing, disegnata seguendo le indicazioni contenute nelle Istruzioni di vigilanza. Il sistema dei controlli interni – ormai da anni attuato e continuamente aggiornato – consente a **UCFSI** di dotarsi di standard organizzativi, in linea con il principio di sana gestione il quale costituisce, seppure in un'accezione più ampia, ciò che il D.lgs. 231/2001 intende affermare nell'ordinamento. Gli intermediari finanziari, nel rispetto di quanto previsto da Banca d'Italia, devono:

- a. assicurare la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitare situazioni di conflitto d'interesse nell'assegnazione delle competenze;
- b. essere in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- c. stabilire attività di controllo ad ogni livello operativo; assicurare sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
- d. consentire la registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
- e. effettuare un monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi connessi a frodi e infedeltà dei dipendenti e di quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento della società in operazioni di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite, nonché un monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi oppure derivanti da eventi esterni.

## **2. Il Modello di organizzazione e gestione**

### **2.1 Le aree di operatività del Gruppo della società**

La società **UCFS Italia SPA** opera nel settore finanziario e il gruppo di appartenenza ne gestisce le partecipazioni.

### **2.2 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del modello**

#### **2.2.1 Premessa**

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in **UCFSI**, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.lgs. n. 231/01.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, **UCFSI** ha individuato:

- i regolamenti interni e le policy aziendali;
- il Codice Etico e le Linee Guida di Gruppo;

- il sistema dei controlli interni;
- il sistema dei poteri e delle deleghe.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con UCFSI.

Nei paragrafi che seguono si illustrano, per grandi linee, esclusivamente i principi di riferimento del Codice Etico il sistema dei controlli interni, nonché il sistema dei poteri e delle deleghe.

### **2.2.2 Codice Etico, Codice Interno di Comportamento e Linee Guida del Gruppo**

---

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità, UCFSI ha adottato un Codice Etico, un Codice Interno di Comportamento della capogruppo e le Linee Guida di Gruppo.

Il Codice Interno della capogruppo B.H., applicabile a tutte le società del Gruppo, è costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere generale – che definiscono le norme essenziali di comportamento degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori esterni che, nell'ambito delle loro funzioni, sono tenuti ad esercitare le loro attività con professionalità, diligenza, onestà e correttezza - sia di carattere più specifico, ad esempio laddove si vietano determinate operazioni personali.

### **2.2.3 Le caratteristiche salienti del sistema dei controlli interni**

---

UCFSI, per garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza.

Pertanto, la società - in linea con la normativa di legge e di vigilanza - si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema dei controlli interni della UCFSI è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il sistema dei controlli interni è delineato da un'infrastruttura documentale (impianto normativo) che permette di ripercorrere in modo organico, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda,

recepando, oltre agli indirizzi aziendali e le indicazioni degli organi di vigilanza, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal Decreto.

L'impianto normativo è costituito da "Documenti", adottati, che sovrintendono al funzionamento dell'intermediario finanziario (Statuto, Codice Etico, Codice Interno della capogruppo).

Più nello specifico, le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o dalle altre funzioni di controllo siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

Inoltre, le soluzioni organizzative aziendali prevedono attività di controllo a ogni livello operativo che consentano l'univoca e formalizzata individuazione delle responsabilità, in particolare nei compiti di controllo riscontrate.

UCFSI, in coerenza con le indicazioni degli organi di vigilanza, ha individuato le seguenti tipologie di controllo descritte in dettaglio nell'ambito del Regolamento interno societario:

- **primo livello:** controlli di linea che sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (ad esempio, controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione) e che, per quanto possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Sono effettuati dalle stesse strutture operative e di *business*, anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture medesime, ovvero sono eseguiti nell'ambito del *back office*. Le strutture operative e di *business* sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi e devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi;
- **secondo livello:** controlli sui rischi e sulla conformità che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: i) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, ii) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, iii) la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi;
- **terzo livello,** controlli di revisione interna, volta a individuare, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema

informativo con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. Essa è condotta da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive.

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto di riferimento.

In particolare, l'attività di revisione interna in UCFSI è svolta dalla Funzione *Internal Auditing*, posta alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione. Tale funzione ha anche il compito di portare all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, del Vertice e dei Responsabili delle varie unità organizzative, proposte di possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione, ai processi e alle procedure.

#### **2.2.4 Il sistema dei poteri delegati**

A norma di Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione dell'intermediario finanziario.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune delle proprie attribuzioni al Consigliere Delegato, al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso.

### **2.3 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società**

#### 2.3.1 Modello di governance di UCFSI.

Il modello di amministrazione e controllo dell'intermediario finanziario è di tipo tradizionale, costituito da un Consiglio di Amministrazione e da un Collegio Sindacale, come previsto dallo Statuto sociale.

Si riporta di seguito quella che è, nell'ambito della struttura organizzativa di UCFSI, la macro impalcatura su cui poggia il quadro normativo aziendale ed il sistema dei controlli. In particolare:

- a) *Organo con funzione di supervisione strategica (OFSS)*: è l'organo aziendale cui è attribuita la funzione di supervisione strategica e di gestione, cui sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali che non siano, per legge o in forza dello Statuto, riservate all'Assemblea (ruolo attribuito al Consiglio di Amministrazione);
- b) *Organo con funzione di Gestione (OFG)*: l'organo aziendale o i componenti di esso a cui spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di statuto, ha delegato proprie specifiche attribuzioni ad un Consigliere delegato,

determinando in modo chiaro e analitico i limiti quantitativi e di valore della delega. La funzione di gestione resta in ogni caso attribuita al Consiglio di Amministrazione.

- c) *Organo con funzione di controllo*: il Collegio Sindacale rappresenta l'organo aziendale che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili dell'intermediario;
- d) *Funzioni aziendali di controllo*: la funzione di conformità alle norme (*Compliance*), la funzione di controllo dei rischi (*Risk Manager*), la funzione di revisione interna (*Internal Audit*) e la funzione antiriciclaggio (*Anti money laundering, AML*);
- e) *Altre funzioni di controllo*: l'insieme delle funzioni – diverse da quelle di cui al precedente punto d) – che per disposizione legislativa, regolamentare, statutaria o di autoregolamentazione hanno compiti di controllo (Organismo di Vigilanza, Società di Revisione, etc.).

La struttura organizzativa di UCFSI è puntualmente descritta nel Regolamento Interno.

### **2.3.2 Consiglio di Amministrazione**

---

Nel sistema di governo societario adottato da UCFSI, il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo aziendale con funzione di supervisione strategica e di gestione; è chiamato a deliberare sugli indirizzi di carattere strategico dell'intermediario e a verificarne nel tempo l'attuazione.

Mediante la sua azione istituzionale di governo, il Consiglio di Amministrazione assicura la sana e prudente gestione dell'intermediario, nella prospettiva della continuità e dello sviluppo della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del sistema di controllo e gestione dei rischi e, nell'ambito della relativa governance, della definizione, approvazione e revisione degli orientamenti strategici e delle linee guida di gestione dei rischi, nonché degli indirizzi per la loro applicazione e supervisione. Anche sulla base dei riferimenti allo scopo prodotti all'organo con funzione di gestione, verifica nel continuo l'efficienza e l'efficacia complessiva del sistema di gestione e controllo dei rischi, provvedendo al suo adeguamento tempestivo in relazione alle carenze o anomalie riscontrate, ai cambiamenti del contesto di riferimento, esterno o interno, o derivanti dall'introduzione di nuovi prodotti, attività o processi rilevanti.

Lo **Statuto sociale** disciplina la composizione, i poteri e le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può essere composto da non meno di tre, secondo le determinazioni assunte dall'Assemblea. Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono sempre rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società che, per legge e per Statuto, non siano riservati all'Assemblea.

Spetta tra l'altro al Consiglio di deliberare e compiere tutte le operazioni relative all'esercizio del credito nella sua varie forme, nell'osservanza delle disposizioni



vigenti. Spettano inoltre al Consiglio e non sono delegabili, oltre alle attribuzioni non delegabili per legge e per quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza:

- l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario della UCFSI, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse; la verifica della sua corretta attuazione e la promozione di tempestive misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze;
- tutti i compiti che l'Organo svolge ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza Prudenziale emanate dalla Banca d'Italia;
- le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- la nomina di Dirigenti, con determinazione di qualifiche, poteri ed attribuzioni loro spettanti;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni;
- l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;
- l'eventuale costituzione di comitati interni agli Organi aziendali;
- la nomina e la revoca del responsabile delle funzioni di revisione interna, di conformità, di antiriciclaggio, di risk management e dei referenti per le funzioni aziendali di controllo esternalizzate, sentito il parere del Collegio sindacale;
  - l'approvazione dei sistemi contabili e di rendicontazione (*reporting*);
  - la supervisione del processo di informazione al pubblico e di comunicazione dell'intermediario;
  - la garanzia di un efficace confronto dialettico con la funzione di gestione e con i responsabili delle principali funzioni aziendali nonché la verifica nel tempo delle scelte e delle decisioni da questi assunte.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza il Consiglio fornisce all'Assemblea un'adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

La normativa di vigilanza affida poi, tra gli altri, al CdA in quanto Organo con funzione di supervisione strategica i seguenti principali compiti:

- **definisce e approva:**
  - o il modello di *business* dell'intermediario ed è consapevole dei rischi a cui esso si espone e delle modalità con cui essi sono rilevati e valutati;
  - o gli indirizzi strategici, gli obiettivi di rischio, le politiche di governo dei rischi, nonché le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni; ne verifica periodicamente la corretta attuazione e coerenza con l'evoluzione dell'attività aziendale, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo;
  - o le politiche di distribuzione di contratti relativi alla concessione di finanziamenti, incluso il ricorso a soggetti terzi, assicurandone la coerenza con le strategie di sviluppo dell'operatività, la politica di governo e il processo di gestione dei rischi;
- **approva:**
  - o la struttura organizzativa e l'attribuzione di compiti e responsabilità; con riferimento alle funzioni aziendali di controllo, ne approva la costituzione, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di

- coordinamento e collaborazione, nonché i flussi informativi tra tali funzioni e gli organi aziendali;
- il processo di gestione dei rischi (di credito, operativi, di liquidità, ecc.), nonché le relative procedure e modalità di rilevazione e controllo; può stabilire limiti all'esposizione dell'intermediario verso determinate tipologie di rischi/prodotti;
  - il processo di selezione, gestione e controllo della rete distributiva, inclusi i soggetti terzi di cui si avvale per distribuire i propri prodotti; o i processi relativi all'erogazione del credito, inclusi poteri e limiti, e ne verifica periodicamente l'adeguatezza;
  - o il processo per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività, l'inserimento in nuovi mercati;
  - la politica aziendale in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali (cfr. Sez. V);
- **assicura** che:
- **con cadenza almeno annuale**, la struttura organizzativa sia conforme con i principi e risulti coerente con l'attività svolta e il modello di business dell'intermediario (evitando la creazione di strutture complesse non giustificate da finalità operative); in tale ambito, si assicura, tra l'altro, che:
    - i compiti e le responsabilità, formalizzati in un apposito regolamento interno, siano allocati in modo chiaro e appropriato e che siano separate le funzioni operative da quelle di controllo;
    - l'esternalizzazione di funzioni aziendali sia coerente con le strategie aziendali e con i livelli di rischio definiti;
    - la rete distributiva sia presidiata con meccanismi di controllo adeguati al fine di garantirne la conformità ai rispettivi obblighi in materia di: prevenzione dei fenomeni di usura, riciclaggio e finanziamento del terrorismo, trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, di correttezza delle relazioni con la clientela; le soluzioni organizzative adottate consentano inoltre di governare e gestire tutti i rischi derivanti dall'attività di distribuzione;
    - sia adottato un sistema informativo completo e in grado di consentire in maniera affidabile e tempestiva la ricostruzione della situazione aziendale;
  - l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia conforme e risulti, nel continuo, adeguato alla complessità operativa, dimensionale e organizzativa dell'intermediario e coerente con gli indirizzi strategici;
  - le funzioni aziendali di controllo siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- **adotta e riesamina con periodicità almeno annuale** la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- **verifica** che il sistema dei flussi informativi adottato sia adeguato, completo e tempestivo;
- nel caso in cui l'intermediario operi in giurisdizioni poco trasparenti o attraverso strutture complesse, valuta i relativi rischi operativi, in particolare di natura legale, reputazionali e finanziari, individua i presidi per attenuarli e ne assicura il controllo effettivo;

con cadenza annuale, approva il programma di attività, compreso il piano di audit predisposto dalla funzione di revisione interna, ed esamina le relazioni predisposte dalle funzioni aziendali di controllo;

- **stabilisce**, se richiesto in base al principio di proporzionalità, i principi e gli obiettivi della gestione della continuità operativa; approva il piano aziendale di continuità operativa o il piano di *disaster recovery* e vigila sulla sua adeguatezza;
- con riferimento al processo **ICAAP**, definisce e approva le linee generali del processo, ne assicura l'adeguamento tempestivo in relazione a modifiche significative delle linee strategiche, dell'assetto organizzativo, del contesto operativo di riferimento e promuove il pieno utilizzo delle risultanze dell'ICAAP a fini strategici e nelle decisioni d'impresa.

Il Consiglio di Amministrazione può conferire a singoli amministratori o a dipendenti della Società poteri per il compimento di determinati atti o categorie di atti. Delle decisioni assunte dai titolari di deleghe dovrà essere data notizia al Consiglio di Amministrazione nella sua prima riunione.

Gli Amministratori devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e, ove previsti, di indipendenza, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successive modificazioni e integrazioni.

Entro 30 giorni dalla nomina, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a verificare il possesso di tali requisiti. Qualora gli Amministratori vengano successivamente a trovarsi in una delle situazioni di cui agli artt. 4 e 5 del predetto D.M., il Consiglio, previo accertamento di tali situazioni, ne dichiara la decadenza e ne dà comunicazione alla Banca d'Italia.

Coerentemente con i dettami statutari, per ciò che concerne la revoca, la cessazione, la sostituzione e la decadenza degli Amministratori, si applicano le norme di legge.

Ai sensi dell'art. 36 della legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. divieto di *interlocking*), è vietato ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti.

### **2.3.3 Presidente del C.d.A.**

Il Presidente ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali; promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario e favorisce in modo neutrale la dialettica tra componenti esecutivi e non esecutivi; sollecita, inoltre, la partecipazione attiva dei componenti non esecutivi ai lavori del consiglio.

Il Presidente fissa l'ordine del giorno, coordina i lavori del Consiglio e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i consiglieri.

### **2.3.4 Collegio Sindacale**

L'Assemblea ordinaria nomina tre Sindaci Effettivi e due Supplenti. Essi restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il Presidente viene eletto dall'Assemblea, tra i Sindaci Effettivi. I Sindaci Effettivi e Supplenti sono rieleggibili. Per la nomina dei sindaci basterà la maggioranza relativa; in caso di parità si procederà al ballottaggio.

I Sindaci assolvono i doveri ed i compiti loro assegnati dalla legge e dalla normativa regolamentare esercitando i poteri loro attribuiti dalla legge; nell'esercizio delle proprie funzioni si avvalgono delle strutture interne alla Società.

I Sindaci, sia collegialmente che individualmente, sono investiti dei più ampi poteri per assolvere all'obbligo di riferire tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a irregolarità gestionali o violazioni della normativa, nonché per lo svolgimento dei compiti loro assegnati dalle disposizioni di vigilanza.

Spettano al Collegio Sindacale i doveri ed i poteri previsti dagli artt. 2403 e 2403-bis del codice civile. Esso vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari e procedere, in qualsiasi momento, ad atti di ispezione e di controllo. Si avvale dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interne.

Il Collegio adempie agli obblighi di cui all'articolo 52 del D. Lgs. 385/93 e può svolgere le funzioni di organismo di vigilanza sulla responsabilità amministrativa della Società disciplinato ai sensi del D.lgs. 231/2001, laddove tale funzione non sia stata affidata ad altro organismo. Il Collegio segnala al Consiglio di Amministrazione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

Il collegio viene sentito in merito alle decisioni riguardanti la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno e la definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli.

Inoltre, le Disposizioni di vigilanza prudenziale di Banca d'Italia assegnano all'Organo con Funzione di Controllo la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni.

### **2.3.5 Revisione legale**

In base allo Statuto Sociale la revisione legale dei conti della Società è esercitata da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Gli incaricati della revisione legale riferiscono tempestivamente alla Banca d'Italia in merito a irregolarità gestionali o a violazioni della normativa di cui vengano a conoscenza.

La revisione legale dei conti viene svolta secondo i principi di deontologia professionale, riservatezza, segreto professionale, indipendenza e obiettività previsti dal D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39.

Anche al revisore esterno si applica l'obbligo di informazione alla Banca d'Italia in merito a irregolarità gestionali o a violazione della normativa di cui vengano a conoscenza (art. 52, comma 2, TUB).

## 2.4 Funzione, principi ispiratori e struttura del modello

Nell'ambito del processo di riorganizzazione societaria e del più ampio spettro di iniziative volte al rafforzamento degli elementi identitari, valoriali e di corporate Governance **UCFSI** ha deciso di avviare un progetto finalizzato alla predisposizione di un nuovo Modello secondo le Linee Guida.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un reato e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

Nella predisposizione del presente Modello che, fermo restando la funzione peculiare descritta nei precedenti paragrafi, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi per la redazione del Modello, sono stati analizzati e considerati:

- ❖ i principi di Corporate Governance contenuti nel *Codice Etico* di **UCFSI** adottato il 28 MAGGIO 2020, strumento con il quale **UCFSI** ha inteso definire chiaramente ruoli e responsabilità di esecuzione delle strategie e delle attività d'impresa, nonché la composizione e le funzioni degli organi sociali responsabili del governo della società, dando in particolare puntuale descrizione della composizione, del ruolo e delle regole di funzionamento per gli organi collegiali, mentre per gli organi individuali vengono descritte le regole di nomina e il ruolo;
- ❖ le norme di comportamento, i valori ed i principi enunciati nel *Codice Etico*;
- ❖ il Sistema dei Controlli Interni della società **UCFSI** adottato nonché le procedure aziendali che disciplinano compiti e responsabilità nell'ambito del sistema di controllo interno;
- ❖ la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico funzionale aziendale e organizzativa della Società;
- ❖ le comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- ❖ il sistema di deleghe e poteri in essere.

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati alle disposizioni contenute nelle Linee Guida di ABI, ANIA e Confindustria, ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- ❖ definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ❖ rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- ❖ svolgimento di specifiche attività di controllo;
- ❖ tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- ❖ comunicazione all'O.d.V. delle informazioni rilevanti.

Il presente Modello è strutturato in una "Parte Generale" e "Parte speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto.

La Parte Generale contiene un'introduzione dedicata alla struttura del Decreto e all'applicabilità dello stesso al settore finanziario e le regole ed i principi generali del Modello.

La Parte speciale tratta l'esegesi delle norme rilevanti relative alle varie categorie di Reati, l'esemplificazione delle condotte rilevanti dell'area rischi e delle attività sensibili all'interno della realtà della Società e i presidi e gli strumenti di controllo esistenti adottati dalla stessa.

## **2.5 Approccio metodologico**

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Società per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del MOG ha previsto le seguenti fasi.

### **2.5.1 Fase preliminare**

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi/ funzionigramma/ processi e procedure, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli), allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

### **2.5.2 Fase di mappatura rischi e controlli**

In tale fase, tenuto conto di quanto suggerito dalle Linee Guida, è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'ente, ovvero una ricognizione delle aree, delle unità operative, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'ente stesso.

Per ciascuna di tali aree sono state condotte adeguate analisi documentali, per identificare i reati effettivamente commissibili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti (ad es. quelli di tipo organizzativo connessi alla chiara individuazione e segregazione di responsabilità e funzioni; quelli di tipo procedurale, connessi alla formalizzazione delle attività in regole

interne; quelli derivanti dalle soluzioni IT attraverso la previsione di passaggi formali obbligatori, etc.) e la loro efficacia. Nel dettaglio si è proceduto a:

- ❖ identificare la “area/attività” della Società in merito ai cosiddetti processi “sensibili”;
- ❖ descrivere, nell’ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri, distinguendo fra figure “apicali” o “sottoposte”, così come indicato nel Decreto;
- ❖ identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero avere;
- ❖ individuare e descrivere la possibile condotta illecita propria dell’attività in esame e le modalità pratiche attraverso cui i reati potrebbero essere commessi;
  - stimare la frequenza con la quale, nella normale operatività aziendale, si svolgono le attività in esame e dunque con quale frequenza si presentino occasioni di commissione dei reati individuati;
- ❖ individuare i controlli esistenti e valutare l’allineamento della struttura di controllo ai dettami del Decreto in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

In particolare per i processi sensibili ai nuovi reati di natura informatica si è proceduto, alla valutazione delle misure di sicurezza ossia dell’insieme di regole, politiche, procedure e controlli atte a garantire l’integrità, la disponibilità e la riservatezza delle informazioni da crimini informatici.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali “sensibili”, con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

### **2.5.3 Fase di valutazione rischi e controlli**

---

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di rischiosità:

- ❖ all’interno delle aree è stata valutata la probabilità, e l’eventuale impatto, del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenendo conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo e quindi dei presidi di rischio esistenti all’interno del processo, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati;
- ❖ sulla base di dette valutazioni e delle metriche di valutazione definite è stato determinato il livello di criticità, il profilo del rischio (residuo) ai sensi del Decreto, nell’ambito di ciascun sotto processo/reato identificato;
- ❖ in relazione alle aree di rischio identificate sono state individuate le opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità.

Affinché tale momento potesse rappresentare una reale occasione di sensibilizzazione e coinvolgimento, l'intero processo valutativo e le relative evidenze emerse sono state condivise con la direzione, ovvero con la funzione di gestione.

Il processo di valutazione da parte dei responsabili è stato coordinato e supportato dai consulenti che hanno fornito apposita documentazione ed il supporto metodologico per la sua compilazione.

Al termine dell'analisi sono state evidenziate le macro-criticità del modello organizzativo e di controllo esistente, rispetto a quanto richiesto dal Decreto in termini di adeguatezza degli standard etici, presidio delle attività sensibili, efficacia della struttura di delega, efficacia del disegno del sistema normativo interno e dei compiti e funzionamento degli organismi di controllo.

Al fine di fornire una adeguata formalizzazione alle rilevazioni condotte la società ha proceduto a:

- a. disporre di un'unica base dati per l'archiviazione di tutte le informazioni raccolte;
- b. valutare sulla base di metriche concordate il livello di rischio teorico ed effettivo sulle singole aree oggetto di rischi 231;
- c. fornire una valutazione complessiva del livello di esposizione ai rischi 231.

#### 2.5.4 La procedura di adozione, di modifica e integrazione del modello

---

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello. **UCFSI** ha adottato il Modello con la delibera del 28 MAGGIO 2020.

L'implicazione dell'adozione della predetta delibera è l'impegno di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, nonché del Collegio Sindacale, al rispetto del presente Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

### 3. Le deleghe e i poteri

In linea generale il sistema di controllo si basa su un sistema di deleghe di funzioni e di procure formalizzato e adeguatamente comunicato.

La **procura** è l'atto con il quale una persona (fisica o giuridica) conferisce ad un'altra il potere di rappresentarla, così come espressamente previsto dal Codice Civile in materia di rappresentanza e normalmente è autenticata da un notaio, che verifica firma e poteri di chi la sottoscrive.

La procura si sostanzia nel potere del delegato a rappresentare la società in merito allo svolgimento di alcune attività; può essere generale (l'oggetto è il compimento di uno o più atti giuridici e si estende a tutti gli affari del rappresentato o a una categoria di affari) o speciale (conferita ad hoc per atti specificati) ed ha una valenza verso l'esterno della società.



La **delega di funzioni** è la formalizzazione (di regola in forma non notarile) dell'incarico di svolgere un'attività all'interno dell'organizzazione della società delegante.

I requisiti essenziali del sistema di procure e di deleghe di funzioni, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- ❖ tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della società devono essere dotati di delega di funzioni in tal senso;
- ❖ le deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ❖ ciascuna delega definisce:
  - i poteri del delegato;
  - i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali;
  - i poteri di spesa, coerenti con le funzioni conferite.

I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- ❖ le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega e devono essere coerenti con le funzioni delegate;
- ❖ le procure generali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti numerici.

Le autonomie deliberative in materia finanziaria definiscono i limiti di concessione del credito per ciascun organo deliberativo individuato. Tali limiti, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società, e formalizzati in apposito documento scritto.

#### 4 Principi di comportamento generali per i destinatari

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- ❖ il Codice Etico;
- ❖ le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali;
- ❖ le procedure e i processi aziendali.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:

- ❖ alle previsioni dello Statuto Sociale;
- ❖ alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative interne, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

## 5 La diffusione del modello organizzativo tra i portatori d'interesse

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento riguardo al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona e integra il sistema d'informazione e formazione per il personale aziendale e la direzione.

### 5.1 Informativa e formazione per dipendenti e manager

La diffusione del Modello è effettuata mediante il sito intranet aziendale con la creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- ❖ un'informativa di carattere generale relativa al Decreto, riguardo alla normativa in oggetto;
- ❖ struttura e principali disposizioni operative del Modello adottato;
- ❖ procedura di segnalazione all'O.d.V. per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello, mediante l'apertura di un'apposita casella di posta elettronica.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa tramite e-mail (o mezzo telematico equivalente) inviata a tutti i dipendenti in organico da parte della struttura competente. L'e-mail è corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte dei dipendenti, da trasmettere all'O.d.V.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il Decreto. Il set informativo è corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte del dipendente, da trasmettere all'O.d.V.

Oltre agli interventi di sensibilizzazione già condotti dalla **Società** su tutta la popolazione agli interventi specifici già effettuati dalla **Società**, sarà svolta un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto aggiornata rispetto ai nuovi reati introdotti, diversa, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società:

- ❖ Formazione alle prime linee e ai responsabili operativi: presentazione a beneficio delle prime linee e dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:
  - s'informa in merito alle disposizioni del Decreto;
  - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
  - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
  - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
  - s'illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'O.d.V., in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
  
- ❖ Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal Decreto: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.
- ❖ Formazione *on-line*: predisposizione di un corso di formazione *computer based*, disponibile a tutti dipendenti sul sito intranet aziendale, con la finalità di diffondere la conoscenza del Decreto e del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e la verifica circa l'effettiva effettuazione è demandata al Personale, che ne relaziona all'O.d.V.

## 5.2 Informativa e formazione per i collaboratori

Anche per i collaboratori è prevista una specifica attività di diffusione e formazione relativa al Modello.

I suddetti soggetti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel Decreto. I collaboratori esterni saranno tenuti a rilasciare alla società una dichiarazione ove si attesti l'integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel Decreto e l'impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell'ambito del contratto.

Nei confronti dei citati soggetti, inoltre, è stato predisposto un piano di formazione e comunicazione, che prevede:

- ❖ la pubblicazione del Modello sul sito internet aziendale;
- ❖ inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del Decreto e d'impegno al rispetto dello stesso.

## 6 L'organismo di Vigilanza

## 6.1 L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D.lgs. 231/01

*(L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D.lgs. 231/01: ruolo, compiti e funzioni – i nuovi doveri di controllo ex art. 231/07)*

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo".

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V) ha, quindi, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o d'intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari (Consigliere Delegato/ CdA, Collegio Sindacale e Assemblea) o funzioni aziendali competenti.

Compito dell'O.d.V è in generale quello di vigilare:

- ❖ sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti interessati (dipendenti, collaboratori o organi sociali);
- ❖ sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- ❖ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nello specifico, spetta all'O.d.V il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero:

- ❖ verificare l'efficacia e l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- ❖ condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- ❖ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, e aggiornare la lista d'informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- ❖ effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi agli organi societari deputati;
- ❖ coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- ❖ attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi d'indagine.

Spettano, infine all'O.d.V:

- ❖ il compito di coordinarsi con il consigliere delegato per:
  - la verifica dei programmi di formazione per il personale;
  - la verifica del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e collaboratori, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;

- il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la verifica della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- ❖ il compito di valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e in relazione a ciò l'adeguamento dell'organigramma, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

## 6.2 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'O.d.V deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- ❖ *indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente*: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice medesimo.
- ❖ *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'O.d.V in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- ❖ *continuità d'azione, stabilità e continuità*: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;
- ❖ *onorabilità*: i membri dell'O.d.V. devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

Tali caratteristiche presuppongono che l'O.d.V. sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali (**Presidente, Consiglio di Amministrazione**) e che i membri dell'O.d.V. siano estranei alla gestione operativa dell'ente.

## 6.3 Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e le situazioni di Incompatibilità

### 6.3.1 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'O.d.V espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'O.d.V e gli altri organi sociali della Società.

A tal fine l'O.d.V. relaziona il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale:

- ❖ **a seguito di una seduta di particolare importanza**, su proposta del Presidente, circa l'attività svolta;
- ❖ **annualmente, sullo stato di attuazione del Modello**, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i

suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Consigliere delegato.

### **6.3.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

---

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In particolare, devono senza indugio essere trasmesse all'O.d.V le informazioni concernenti:

- ❖ il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- ❖ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti d'ignoti, per i reati di cui al Decreto commessi nell'interesse o a vantaggio di **UCFSI**;
- ❖ l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ❖ ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- ❖ i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con enti pubblici;
- ❖ gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- ❖ gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ❖ le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

### **6.3.3 Cause d'incompatibilità**

---

Sono cause d'incompatibilità per la nomina a membro dell'O.d.V:

- ❖ trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ❖ l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di società del gruppo o direttori generali della società o della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- ❖ l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con i direttori generali della società o della Società di Revisione o con i revisori incaricati dalla Società di Revisione;
- ❖ l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al Decreto;
- ❖ intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la **UCFSI**, con le sue controllate o con la controllante, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che esercitano il controllo sulla Società, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

Ulteriore causa di cessazione dall'incarico di componente dell'O.d.V è rappresentata dalla decadenza dalla funzione o carica (es. Consigliere di Amministrazione) ricoperta al momento della nomina e in virtù della quale l'incarico è stato attribuito.

I membri dell'O.d.V. devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per gli amministratori d'intermediari finanziari e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato nella posizione societaria e/o aziendale da cui deriva il ruolo di membro dell'O.d.V e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'O.d.V.

Il venir meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause d'incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'O.d.V resta in carica due anni, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento per giusta causa e/o giustificato motivo. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato. L'O.d.V decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Tenuto conto delle responsabilità attribuite e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'O.d.V è coadiuvato, nello svolgimento

dei propri compiti, dalla struttura di Internal Auditing e può avvalersi del supporto di altre funzioni interne, e di consulenti esterni.

Il compenso dei membri dell'O.d.V è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione approva, annualmente e su proposta dell'O.d.V, la previsione delle spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, e il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

## **6.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione di quanto esposto e della realtà della società, il relativo incarico è stato affidato con apposita delibera, a un organismo monocratico ovvero costituito in forma collegiale.

L'O.d.V. collegiale è composto da tre membri:

- ❖ rappresentanti dell'organo di controllo (collegio sindacale); ovvero
- ❖ soggetti con esperienza diversificata ma funzionale all'applicazione del modello.

Nel secondo caso la scelta di tale composizione è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'O.d.V in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti d'interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

L'O.d.V così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento, in linea con i principi considerati per la redazione del Modello e per lo svolgimento dell'attività della Società.

In ogni caso, il conferimento dell'incarico all'O.d.V e la revoca del medesimo sono funzioni riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **7 Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **7.1 Funzioni del sistema disciplinare**

Un efficiente sistema disciplinare rappresenta un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma e) del Decreto.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.



Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro. In particolare:

- ❖ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- ❖ Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- ❖ Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- ❖ Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art.2409 Denuncia al tribunale, art. 2409 sexies Responsabilità (dei controllori e delle Società di Revisione).

La definizione, attraverso un sistema disciplinare, di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Come anticipato, infatti, la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa sarà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

## **7.2 Procedimento e misure disciplinari**

### **7.2.1 Dipendenti**

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL e dal Regolamento aziendale di disciplina.

In particolare, per i dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, il Regolamento aziendale di disciplina prevede i seguenti provvedimenti:

- ❖ rimprovero verbale;
- ❖ biasimo inflitto per iscritto;

- ❖ sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- ❖ licenziamento (nei casi previsti dalla legge).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono la violazione di procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello (indipendentemente dal fatto che esponzano o meno la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento e alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'O.d.V e, per i dipendenti, del responsabile dell'area personale rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'O.d.V. Per le situazioni che coinvolgono Dirigenti della società, il responsabile dell'area personale agisce sulla base delle indicazioni correlate alla valutazione delle situazioni irregolari.

### **7.2.2 Membri del Consiglio di Amministrazione e Sindaci**

---

Ancora, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA o da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA il quale prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore/Sindaco (ovvero la comunicazione alla Consob da parte dei Sindaci delle irregolarità verificatesi).

### **7.2.3 Collaboratori**

---

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai collaboratori o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e ai sensi delle norme di legge per tempo vigente.

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

### 7.3 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di trasmettere all'O.d.V eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati poste in essere da dipendenti e collaboratori, di cui essi siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni devono pervenire all'O.d.V in forma non anonima, indirizzandole alla casella e-mail appositamente predisposta ([odv@ucfsispa.it](mailto:odv@ucfsispa.it)). I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, deve riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'O.d.V. I collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto della Società, devono effettuare la segnalazione direttamente all'O.d.V.

L'O.d.V valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti applicabili in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente e immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- ❖ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità Giudiziaria o di Controllo, dai quali si evinca lo svolgimento o l'avvio d'indagini per i Reati, anche nei confronti d'ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti e collaboratori;
- ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- ❖ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ❖ le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (come i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei 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.

Relativamente agli obblighi di segnalazione dei collaboratori, si rimanda a quanto specificato in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Società.