

MODELLO ORGANIZZATIVO PARTE GENERALE – I.F.I.V.E.R

ex art. 6 d. lgs. – 8 giugno 2001, n. 231
IFV-PLGN000002-IT

Stato:	Approvato
Versione:	2.0
Data:	28/07/2022
Proprietario:	Funzione Compliance
Uso:	Interno
Emesso da:	Funzione Organizzazione
Verificato da:	ODV231/01
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione

Controllo versione

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0	Adozione del Modello 231 della Capogruppo da parte della società I.FI.VE.R. S.p.A	Claudia Palade; Cristina Carbutto; Maurizio Vullo	27 Luglio 2022

Indice

Parte Generale

PREMESSA	4
DEFINIZIONI	4
SEZIONE I_ NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6
A. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTA DAL D. LGS. N. 231/01	6
❖ I REATI PRESUPPOSTO	8
❖ I SOGGETTI E L'INTERESSE/VANTAGGIO DELL'ENTE	9
❖ ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	10
❖ LINEE GUIDA ABI – CIRCOLARE N. 9/2004 E S.M.I.	10
SEZIONE II_ MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI I.F.I.VE.R. S.P.A	11
1. FINALITÀ DEL MODELLO	11
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	12
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ I.F.I.VE.R S.P.A	12
4. COERENZA TRA IL MODELLO 231 E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	15
6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO NELLA SOCIETÀ I.F.I.VE.R.	17
❖ STRUTTURA DEL MODELLO	17
❖ FUNZIONE DEL MODELLO	18
❖ PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	19
❖ ADOZIONE EFFICACE ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	19
❖ ADOZIONE DEL MODELLO IN LINEA CON I CRITERI E I PRINCIPI GENERALI EMANATI DALLA CAPOGRUPPO	20
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	21
8. RISK ASSESSMENT - MAPPATURA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO	23
9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	23
❖ FUNZIONE E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	23
❖ PRINCIPI E CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	24
❖ PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	25
❖ SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	25
❖ SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
❖ MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI	27
❖ PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI E COMPONENTI DELL'ODV	27
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	28
11. PARTE SPECIALE	29
12. DOCUMENTI CHE COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO I.F.I.VE.R S.P.A	29

Premessa

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un complesso e innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'ente e a vantaggio di quest'ultimo.

Il Gruppo bancario ViViBanca comprende: I.F.I.VE.R. (intermediario ex art. 106 TUB) e l'agente in attività finanziaria ViViConsumer controllati dalla Capogruppo ViViBanca rispettivamente al 55% e al 100%.

In quanto appartenente al Gruppo Bancario ViViBanca, I.F.I.VE.R. è sottoposta all'attività di vigilanza della Banca d'Italia, la quale svolge verifiche e controlli sull'operato dell'intermediario e su aspetti relativi alla sua struttura organizzativa, come previsto dalla normativa.

La Società risulta sottoposta alla attività di indirizzo, governo e supporto esercitata dalla Capogruppo ed è tenuta ad osservare le disposizioni emanate dalla stessa nel quadro delle attività di governo delle proprie controllate.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto appena esposto, il presente Modello è stato predisposto da I.F.I.VE.R. tenendo presente, oltre alle prescrizioni del Decreto e dei relativi aggiornamenti, della normativa di riferimento tempo per tempo vigente, le Linee Guida pubblicate dalle associazioni di categoria (es. Associazione Bancaria Italiana, Assofin, ecc.) nonché dei principi generali emanati dalla Capogruppo in tema di adozione dei Modelli da parte delle società controllate.

Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca ovvero dalle società facenti parte del Gruppo Bancario, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al Decreto così come identificate nella Parte Speciale;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, ecc);

- **Banca o Capogruppo:** ViViBanca S.p.a.;
- **Società controllate:** indica le società aderenti al Gruppo Bancario, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi e il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Capogruppo;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, mediatori creditizi, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **D. Lgs. 231 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche e integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori; (iv) Consulenti e Fornitori;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori dipendenti della Banca. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- **Disposizioni interne:** il complesso delle norme interne di autoregolamentazione adottate dal Gruppo Bancario;
- **Funzioni aziendali di controllo:** indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **I.FI.VE.R. S.P.A.:** la Società facente parte del Gruppo Bancario ViViBanca con la Sede legale è Via Carlo Rezzonico, 30 Padova;
- **Modello 231 o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- **Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies-1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-

quinquiesdecies, 25-sexiesdecies ;25-septiesdecies e art. 25-duodevices del Decreto ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;

- **Sistema disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Società fruitrici:** indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo;
- **Società del Gruppo:** indica le società controllate dalla Capogruppo.
- **Soggetti esterni:** intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.

Sezione I_Normativa di riferimento

A. La responsabilità amministrativa degli enti prevista dal d. lgs. n. 231/01

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 l. 29 settembre 2000 n. 300. Con l'emanazione del Decreto si è data attuazione alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 aventi ad oggetto rispettivamente la lotta alla corruzione e la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto dispone la responsabilità amministrativa degli enti nell'ambito dei quali siano commessi determinati reati, laddove la condotta illecita sia stata posta in essere con lo scopo di avvantaggiare il medesimo ente. Il carattere sostanzialmente penale della responsabilità attribuita all'ente introduce un'importante deroga al principio in virtù del quale *societas delinquere non potest*, attraverso la riconduzione all'ente sia di una autonoma imputazione per il reato commesso, sia degli effetti sanzionatori dell'illecito penale. Tali conseguenze si producono laddove il reato sia commesso nell'interesse dell'ente e la condotta sanzionata sia materialmente posta in essere da soggetti appartenenti, anche di fatto, all'organizzazione del medesimo ente, siano essi in posizione apicale, o sottoposti ai vertici del *management*. La responsabilità dell'ente, quindi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Essa, difatti, sussiste anche laddove l'autore del reato non sia stato identificato e nell'ipotesi di estinzione del reato presupposto per causa diversa dalla amnistia.

La responsabilità dell'ente prescinde dal luogo in cui il reato viene materialmente commesso. A riguardo, affinché la pretesa sanzionatoria possa essere efficacemente esercitata, è sufficiente che lo Stato estero presso il quale il reato si considera compiuto non proceda per quella fattispecie nei confronti dell'ente.

La disciplina muove, quindi, dalla considerazione per la quale i reati commessi nell'ambito del contesto imprenditoriale non nascono dalla determinazione della singola persona fisica ma attengono, in realtà, alla espressione della politica aziendale o, diversamente, ad una carente organizzazione della struttura.

Le sanzioni previste dal Decreto consistono in misure interdittive, come la sospensione o la revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti o contributi, il

divieto di promozione di beni o servizi. Accanto alle misure interdittive, il Decreto prevede anche sanzioni di carattere pecuniario.

Con Legge 30 novembre 2017, n. 179 (entrata in vigore il 29/12/2017) recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (c.d. whistleblowing), sono state introdotte all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 misure di tutela per i lavoratori appartenenti al settore privato che denunciano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Legge anticorruzione (L. 3/2019 "*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*"), tra l'altro, aumenta la durata delle sanzioni interdittive a carico di società ed Enti responsabili ex D.Lgs. 231/2001 per reati contro la Pubblica Amministrazione ed inoltre rafforza, con l'introduzione all'art. 25 del comma 5- bis, l'importanza della dotazione e attuazione di idonei modelli organizzativi, fornendo in tali casi una attenuazione della durata della sanzione interdittiva.

Inoltre, in attuazione della direttiva europea relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (UE 2017/1371 - cd. direttiva PIF), il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 completa il percorso avviato con l'introduzione dei reati tributari nel catalogo dei reati presupposto (art. 25-quinquiesdecies) di cui al D.Lgs 231/2001. Infatti, esso modifica ancora una volta e arricchisce il catalogo dei medesimi reati, tra cui sono inseriti il delitto di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricolture e di contrabbando, alcuni delitti contro la pubblica amministrazione nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché alcuni reati tributari non compresi nella recente riforma (L. 157/2019), cioè i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, purché rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva.

Nel corso del 2021, sono stati introdotti i reati di cui all'art. 25-octies-1. del Decreto, ciò come conseguenza dell'emanazione del D.Lgs. n. 184/2021, relativo alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti sia in ragione del fatto che costituiscono mezzi di finanziamento della criminalità organizzata e delle relative attività criminose sia in quanto limitano lo sviluppo del mercato unico digitale intaccando la fiducia di consumatori e rendendo i cittadini più riluttanti a effettuare acquisti online.

Successivamente, con il D.Lgs. n. 195/2021, attuativo della Direttiva Riciclaggio, è stato ampliato l'elenco dei reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita comprendendo – per semplificare – anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

Inoltre, il 1° febbraio 2022 è entrata in vigore la Legge n. 238/2021 avente ad oggetto "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019- 2020*", apportando modifiche alle previsioni di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 per adeguarne i contenuti al diritto europeo.

Da ultimo, con la Legge n. 22 del 09 marzo 2022 l'elenco dei reati presupposti è stato ampliato, introducendo i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D.Lgs.231/01) e i

reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25-duodevicies del D.Lgs.231/01). Con il medesimo intervento normativo è stato modificato il contenuto dell' art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), previsto dall'Art. 25-undecies del D.Lgs.n.231/01 ed è stato modificato l'Art. 9 comma 1 del L.n.146/2006 (operazioni sotto copertura) relativo ai reati transnazionali.

➤ I reati presupposto

Il Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
18. Reati ambientali (art.25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

26. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, costituendo presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, Legge n.9/2013,)

In allegato al presente Modello sono riportati in dettaglio i reati presupposto disciplinati dal D.Lgs. 231/2001.

➤ I soggetti e l'interesse/vantaggio dell'ente

I soggetti che possono commettere un reato presupposto in seno alla struttura aziendale sono distinti dall'art. 5 del Decreto in:

- a) Soggetti Apicali, ovvero "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi", e;
- b) Soggetti Subordinati, ovvero "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" soggetti apicali.

La distinzione ha, per lo più, rilevanza per aspetti di carattere processuale, e concerne l'onere della prova dell'assenza di un adeguato sistema organizzativo idoneo a prevenire il compimento di quel reato, ovvero l'inidoneità della vigilanza verso il rispetto delle procedure previste.

La responsabilità dell'ente, invero, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o se il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia.

Pertanto, la metodologia più corretta per la redazione del modello organizzativo non mette al centro dell'indagine il soggetto ma impone, piuttosto, di avere quale esclusivo parametro di riferimento le attività di cui si compone l'agire dell'ente, prescindendo dal soggetto che, in concreto, svolge l'attività.

L'individuazione dei soggetti che sono tenuti alle prescrizioni imposte dal modello per il compimento di determinate attività è, quindi, operazione successiva alla definizione delle attività a rischio.

Tale metodologia consente anche al modello di rimanere inalterato in caso di cambiamenti del personale non accompagnati da modificazioni della struttura organizzativa.

Il criterio di lavoro appena tracciato rende, pertanto, opportuno valutare anche i comportamenti posti in essere da soggetti che non siano formalmente incardinati in seno alla struttura organizzativa dell'ente ma che svolgano, comunque, attività integrate con essa, come ad es., collaboratori esterni, agenti, consulenti, subappaltatori.

Oltre alla riferibilità dell'autore del reato alla struttura aziendale, ulteriore presupposto per la imputabilità dell'ente è rappresentato dalla ricorrenza di un suo interesse o vantaggio perseguito a seguito dell'attività illecita posta in essere dall'agente.

Pertanto, laddove il soggetto incardinato all'interno della struttura aziendale commetta uno dei reati presupposto per il proprio esclusivo interesse o vantaggio, ovvero, nell'interesse o per il vantaggio altrui, senza che dalla attività illecita possa desumersi la ricorrenza di un interesse o un vantaggio dell'ente, quest'ultimo non sarà responsabile ai sensi del Decreto.

➤ **Esenzione della responsabilità dell'ente**

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo alla Banca una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà della Banca stessa. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la Banca riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra citate, in coerenza con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 6 del Decreto.

In tal caso, pur permanendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto. Il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui risulti idoneo a prevenire i Reati e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Di conseguenza, al fine di garantire la efficace attuazione del Modello, è opportuno:

- verificare periodicamente l'attuazione del Modello e, laddove necessario, provvedere all'aggiornamento del medesimo in caso di mutamenti nella organizzazione della attività ovvero in casi di violazioni delle prescrizioni;
- introdurre un sistema di sanzioni disciplinari per il mancato rispetto delle procedure indicate dal Modello.

Il Decreto stabilisce all'art. 7 la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi di Reati commessi dai sottoposti, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore della Banca, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso

➤ **Linee Guida ABI – Circolare n. 9/2004 e s.m.i.**

Al fine di dare vita ad una organizzazione del tipo innanzi richiamato, il Decreto consente di fare riferimento ad appositi codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. In attuazione di quanto previsto dal Decreto, le linee guida da tenere presenti nella

predisposizione del proprio modello organizzativo, nel caso della Banca, sono le Linee Guida emanate dalla Associazione Banche Italiane (A.B.I.)¹

Sezione II _MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI I.F.I.V.E.R. S.p.A

1. Finalità del Modello

La realizzazione di un Modello costituisce una “facoltà” per la Società e non un obbligo giuridico; la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata. Tuttavia, I.F.I.V.E.R. S.p.A. - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, degli azionisti e dei dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello.

L'adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel Codice Etico emanato dalla Capogruppo ed adottato dalla Società come parte integrante del Modello.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità, I.F.I.V.E.R. oltre al recepimento del Codice Etico, adotta il Protocollo Anticorruzione di Gruppo emanate dalla Capogruppo.

Il Protocollo Anticorruzione di Gruppo individuano i principi, identificano le aree sensibili e definiscono i ruoli, le responsabilità e i macro-processi per la gestione del rischio di corruzione da parte del Gruppo.

Il Modello è un documento di natura “polifunzionale”: infatti, sebbene, in primis, esso sia volto a prevenire la realizzazione degli specifici reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, la sua adozione ed efficace attuazione contribuisce altresì alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti di natura civile e penale, o aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società.

Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della

¹ “Linee Guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche” elaborate dall'ABI ed emanate prima con circolare n. 16 del 22 maggio 2002 e, quindi, previa approvazione del Ministero della Giustizia, con circolare n. 9/2004 ed oggetto di successivo aggiornamento nel tempo.

conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

Il Modello permette ad I.F.I.VE.R. S.p.A di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata del Gruppo Bancario più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

2. Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente documento sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto, ivi compresi collaboratori e consulenti esterni, che agiscono, direttamente o indirettamente, in nome e per conto di I.F.I.VE.R. S.p.A cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso.

Il presente documento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società I.F.I.VE.R. S.p.A, è aggiornato in occasione di cambiamenti organizzativi, di business ovvero della normativa di riferimento.

3. La struttura organizzativa della Società I.F.I.VE.R. S.p.A.

➤ Governo societario

La società I.F.I.VE.R. coerentemente con quanto previsto dalla Capogruppo, adotta il modello tradizionale di corporate governance, che rappresenta la configurazione più idonea ad assicurare la miglior efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.

Il modello di governo della controllata I.F.I.VE.R. S.p.A. risulta composto dal Consiglio di Amministrazione, con funzione di supervisione strategica, dal Direttore Generale, che svolge la funzione di gestione in base alle deleghe attribuitegli dal Consiglio stesso e dal Collegio Sindacale che svolge le funzioni di controllo. Il Collegio Sindacale svolge anche la funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

La struttura organizzativa di I.F.I.VE.R. è improntata a criteri di snellezza operativa e di efficacia sia commerciale sia di controllo dei rischi.

La Società fa parte del Gruppo Bancario ViViBanca. In tale qualità è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo, nonché più in generale su qualsiasi altra materia rilevante ai fini della realizzazione di un comune e coordinato disegno imprenditoriale.

Gli amministratori della società forniscono alla Capogruppo ogni dato e informazione utile per l'esercizio delle proprie funzioni.

Il ruolo della Capogruppo

ViViBanca S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario esercita, nelle forme disciplinate dalla normativa di vigilanza, attività di direzione e coordinamento sulle Società del Gruppo, attraverso:

- l’emanazione di disposizioni vincolanti volte a dare attuazione alle istruzioni di carattere generale e particolare impartite dalle Autorità di Vigilanza nell’interesse della stabilità del Gruppo Bancario;
- la verifica del rispetto delle medesime disposizioni;
- l’utilizzo degli strumenti di intervento volti a ripristinare la conformità alle proprie disposizioni e a dare esecuzione alle istruzioni impartite dall’Autorità di Vigilanza nell’interesse della stabilità del Gruppo.

Per rafforzare il coordinamento ed il governo sono stati adottati i seguenti meccanismi:

- l’adozione di metodologie, criteri di indirizzo, governo e controllo fra loro omogenee, adozione della normativa della capogruppo con valenza di Gruppo;
- la partecipazione del Direttore Generale di I.FI.VE.R. nei Comitati della Capogruppo al fine di assicurare la gestione coordinata delle tematiche rilevanti e di presidiare in modo efficace il profilo di rischio delle attività svolte e garantire un adeguato livello di comunicazione e discussione interna al Gruppo.

❖ Organo con funzione di supervisione strategica

Il Consiglio di Amministrazione svolge le funzioni di supervisione strategica operando nell’interesse dell’azienda e degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione, anche in coerenza con il principio di proporzionalità, può delegare la funzione di gestione al Direttore Generale. Nell’ambito della propria responsabilità di definizione delle strategie e delle politiche di governo dei rischi, si occupa, conformemente a quanto stabilito dalla Capogruppo, di deliberare gli indirizzi strategici (Piano Strategico, Budget e sistema dei controlli interni) e verificarne nel continuo l’attuazione.

Il Consiglio definisce, conformemente a quanto stabilito dalla Capogruppo ViViBanca, l’assetto complessivo di governo societario e approva l’assetto organizzativo della Società, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze. In particolare: i) approva l’assetto organizzativo e di governo societario della Società, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse; ii) approva i sistemi contabili e di rendicontazione (reporting); iii) supervisiona il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della banca; iv) assicura un efficace confronto dialettico con la funzione di gestione e con i responsabili delle principali funzioni aziendali e verifica nel tempo le scelte e le decisioni da questi assunte.

Il Consiglio di Amministrazione di I.FI.VE.R. S.p.A. è composto da 3 membri di cui almeno 1 (uno) è designato dai Soci di Minoranza e ricoprirà il ruolo di Presidente.

❖ **Organo con funzione di controllo**

Il Collegio Sindacale, quale organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Società. Esso è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e vigila sulla funzionalità dello stesso. L'organo con funzione di controllo verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili.

L'Organo con funzione di controllo segnala agli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia. Informa inoltre senza indugio la Banca d'Italia (art. 52 del TUB) di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. A tali fini lo Statuto gli assegna i relativi compiti e poteri.

Il Collegio Sindacale svolge anche la funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il Collegio Sindacale di I.Fi.VE.R. opera in stretto raccordo con il corrispondente Organo della Capogruppo ed è tenuto a fornire tempestivamente ogni informazione o dato al fine di consentire la verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Capogruppo nell'ambito dell'attività di direzione, coordinamento e controllo.

❖ **Direttore Generale**

Il Direttore Generale è nominato dall'Assemblea dei soci su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione di I.Fi.VE.R. ed è a capo della struttura organizzativa e del personale della Società, provvedendo alla gestione degli affari correnti ed esercitando le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione della stessa Società. Lo stesso deve essere in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa per i soggetti che svolgono funzioni di direzione, soprattutto per quanto concerne la gestione dei rischi aziendali.

❖ **Sistema dei controlli interni**

Per la Capogruppo e, di conseguenza, anche per I.F.I.VE.R. S.p.A, il sistema dei controlli interni è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo.

I presidi generali di controllo sono costituiti dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare che l'attività svolta sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione attraverso la costante identificazione, misurazione, valutazione e mitigazione dei rischi significativi a cui il Gruppo Bancario è o potrebbe essere esposto.

Il sistema di controllo parte dalla individuazione delle attività rischiose svolte dalla Società mediante una periodica e approfondita analisi sulla intera struttura organizzativa e la contestualizzazione di ciascuna attività specie nei settori a rischio di commissione reati.

Il Sistema dei Controlli Interni (SCI) individua i ruoli i compiti degli Organi e delle funzioni di controllo di I.F.I.V.E.R. S.p.A nonché i principi e le linee guida idonei a rilevare e verificare di continuo i rischi tipici dell'attività sociale per garantire una sana e prudente gestione.

La società in coerenza con le indicazioni degli organi di vigilanza ha individuato le seguenti tipologie di controllo inseriti nel più ampio sistema di controlli interni di I.F.I.V.E.R. S.p.A. e articolati su tre livelli:

- **controlli di linea (c.d. “controlli di primo livello”)** 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. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative e di business;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. “controlli di secondo livello”)** che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: o la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; o il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; o la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le unità organizzative che incardinano le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e sono collocate a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- **revisione interna (c.d. “controlli di terzo livello”)** che hanno l'obiettivo di individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché di valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità della struttura organizzativa delle altre componenti del Sistema dei controlli interni e del sistema informativo.

Una simile rete di controlli, insieme ad un corpus normativo che disciplina le attività e i processi decisionali, costituisce un sistema in grado di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

In tale ottica ViViBanca, nella veste di Capogruppo del Gruppo Bancario ViViBanca, si è dotata di un sistema unitario e integrato di controlli interni che consente l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale, sull'organizzazione, sulla situazione tecnica e sulla situazione finanziaria delle singole Società del Gruppo.

Una componente essenziale del sistema dei controlli interni del Gruppo è costituita dalle Funzioni Aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management). Esse svolgono la propria attività, conformemente alla disciplina di vigilanza e alle previsioni dei relativi regolamenti istitutivi, nei confronti delle Società controllate sulla base di specifici accordi di esternalizzazione.

4. Coerenza tra il Modello 231 e Sistema dei Controlli Interni

Le Autorità di Vigilanza hanno da tempo avviato il consolidamento di un framework regolamentare secondo il quale un efficiente governo dei rischi costituisce l'elemento centrale

dell'assetto organizzativo e deve accompagnarsi al necessario rafforzamento della cultura e della politica dei controlli.

Nel rispetto di tali orientamenti e per attuare pienamente il Decreto realizzando un'efficace sistema di prevenzione idoneo al raggiungimento delle sue finalità, il presente Modello è stato impostato secondo una struttura organizzativa coerente con il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi della Società, con i manuali e le disposizioni operative che declinano le attività di controllo di primo e secondo livello, nonché con il generale sistema di regole interne che assolvono alla funzione di disciplinare lo svolgimento delle attività della Società e di assicurarne la conformità alle norme interne ed esterne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si fa riferimento:

- ✓ all'attribuzione di ruoli e responsabilità nel rispetto, tra gli altri, dei principi di proporzionalità, segregazione dei ruoli e dei poteri;
- ✓ alla gestione dei rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- ✓ alla disciplina dei flussi informativi tra le varie funzioni, strutture ed Organi.

L'individuazione dei poteri, delle figure responsabili e il conferimento di incarichi formali costituisce un importante presidio per la prevenzione dei reati nel contesto dell'organizzazione, in quanto:

- facilita la verifica della coerenza tra obiettivi dichiarati e gli atti aventi rilevanza sia interna sia esterna;
- contribuisce a prevenire l'abuso dei poteri, attraverso l'attribuzione di incarichi formalizzati e la definizione di limiti operativi ed economici per determinati atti;
- consente di identificare con certezza le persone a cui ricondurre responsabilità, comportamenti e atti organizzativi rilevanti, agevolando in questo modo l'eventuale individuazione di soggetti che devono agire per la prevenzione dei reati.

Tutte le unità organizzative della Società sono chiamate a individuare le eventuali attività sensibili al compimento dei reati rientranti nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, correlati con il proprio ambito operativo e a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano Protocolli di prevenzione.

All'interno dell'organizzazione di I.FI.VE.R. S.p.A., i poteri e le responsabilità sono definiti e formalmente assegnati e conosciuti. L'organigramma della società e il Regolamento Organizzativo Generale del Gruppo ViViBanca ne descrivono in modo completo e analitico l'articolazione.

5. Il sistema dei poteri e delle deleghe

A norma di Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune

delle proprie attribuzioni al Direttore Generale, al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai responsabili delle strutture organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti.

La facoltà di delega è esercitata attraverso un processo trasparente, sempre monitorato, graduato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal "delegato", comunque prevedendo l'obbligo di informativa alla funzione delegante. Sono inoltre formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna che interna e le relative facoltà sono attribuite ai dipendenti in forma abbinata o singola.

Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza nell'ambito del Gruppo Bancario. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

6. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nella Società I.F.I.V.E.R.

❖ **Struttura del Modello**

Il Modello adottato dalla Società, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto e nelle Linee Guida ABI:

- individua le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione.

Il Modello è costituito da due parti:

La "**Parte Generale**" fornisce una descrizione del quadro normativo di riferimento, del modello di governance e dell'assetto organizzativo della Società, dei compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza declinati maggiormente nel regolamento adottato a livello di

Gruppo, del sistema disciplinare, del piano di formazione e comunicazione attinente al Modello. Fornisce, inoltre, indicazioni in merito alla metodologia impiegata per la definizione del Modello stesso, nonché il sistema dei flussi informativi. Individua, infine, i ruoli e le responsabilità in materia di adozione e aggiornamento del Modello.

La “**Parte Speciale**”, organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di Reato prevista dal Decreto, individua le Attività Sensibili nell’ambito delle quali è più verosimile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 nonché i presidi di controllo e le misure organizzative adottati dalla Banca al fine di prevenirne la commissione.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, essendovi allegati, i seguenti documenti:

- **Codice Etico** emanato dalla Capogruppo ViViBanca e adottato da tutte le società controllate. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo Bancario riconosce come propri e dei quali è richiesta l’osservanza ai propri esponenti e dipendenti nonché a coloro che, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- l’insieme delle **disposizioni di autoregolamentazione** emanate dalla Capogruppo (policies, regolamenti, protocolli, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente ed adottate dalla Società; tra tali disposizioni si segnalano, inter alia, il Regolamento dei flussi informativi dell’OdV, il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza, il Regolamento whistleblowing, il Protocollo Anticorruzione, ecc.

❖ **Funzione del Modello**

Il Modello è finalizzato a formalizzare il sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo implementate dalla Società, in linea con i principi emanati dalla Capogruppo, al fine di ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte dei destinatari del Modello stesso.

In particolare, attraverso l’adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto;
- diffondere al suo interno la conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Società che disciplinano lo svolgimento delle attività medesime;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Società in quanto, nell’espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Società e garantire la correttezza dei comportamenti dei destinatari.

❖ **Destinatari del Modello**

I destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali (soggetti apicali);
- i Dipendenti, ancorché distaccati o presso la Capogruppo (subordinati).

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello (tanto quelle contenute nella Parte Generale quanto quelle della Parte Speciale) e del Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.

Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli della Parte Speciale) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca/Gruppo Bancario, operano per conto o nell'interesse della stessa (Collaboratori).

❖ **Principi generali di comportamento**

E' fatto espresso divieto ai Destinatari del Modello di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, potrebbero, anche solo in via potenziale, diventarlo;
- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

❖ **Adozione, efficace attuazione e aggiornamento del Modello**

Adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione che approva, mediante apposita delibera, il Modello.

Efficace attuazione del Modello

E' cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle

azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione delega le singole strutture a dare attuazione ai contenuti del Modello e a curare il costante aggiornamento e l'implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili;
- dai responsabili delle varie unità organizzative della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

Aggiornamento del Modello

La Società provvede ad aggiornare il proprio modello ogni qualvolta il legislatore apporti revisioni normative, (come, ad esempio, l'estensione del perimetro dei Reati presupposto) nonché nelle ipotesi in cui, a livello aziendale, siano introdotte modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo della Società ovvero del Gruppo Bancario.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere a un aggiornamento del Modello. A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio normativo e delle modifiche organizzative della Capogruppo, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. A seguito della segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera l'aggiornamento del Modello. L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Il Consiglio di Amministrazione deve inoltre garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree sensibili e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono inoltre attribuiti alle funzioni di competenti anche della Capogruppo.

❖ Adozione del Modello in linea con i criteri e i principi generali emanati dalla Capogruppo

La Banca, nell'esercizio della sua peculiare funzione di Capogruppo ha il potere di impartire criteri e principi di carattere generale e di verificare mediante le funzioni Compliance, Internal Auditing, ciascuna per i profili di propria competenza la rispondenza dei Modelli delle società appartenenti al Gruppo a tali criteri e direttive.

In particolare, la Capogruppo dispone che:

- tutte le società facenti parte del Gruppo, pur nel rispetto della loro autonomia gestionale, adottino un Modello di Organizzazione e Gestione valido ai sensi ed ai fini di cui al Decreto Legislativo n. 231/01;
- le società controllate provvedano alla nomina di un Organismo di Vigilanza; ricercando in tale modo l'uniformità e l'efficacia a livello di Gruppo dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati.

I.F.I.V.E.R. S.p.A. ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo attenendosi ai principi, criteri, struttura, contenuti minimi e alle modalità di aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione emanati dalla Capogruppo.

Pertanto, il Modello di Organizzazione e Gestione, pur essendo costruito con una matrice comune a livello di Gruppo, è tuttavia logicamente distinto e potenzialmente differenziato per ciascun soggetto.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono di competenza dell'Organo di supervisione strategica della Società anche su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza della stessa. In particolare, all'organo di supervisione strategica compete ogni determinazione in merito alla variazione di responsabilità dell'Organo di vigilanza e modalità di approvazione del Modello.

Gli interventi di adeguamento/aggiornamento del modello sono realizzati in occasione di:

- modifiche legislative o delle linee guida A.B.I. ispiratrici del Modello;
- compimento di violazioni del Modello e/o esito di verifiche di efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa idonee a incidere sul Modello.

Questo tipo di attività riveste importanza preminente in quanto da essa deriva la efficacia del Modello nel corso del tempo, che potrebbe scemare in presenza di nuove ipotesi di reato o di nuove forme di organizzazione aziendale.

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello stesso.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza e autonomia di cui deve essere dotato, le funzioni di Organismo di Vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale in coerenza con la Capogruppo.

Al fine di consentire una sua piena e autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuo che potrà essere impiegato, a insindacabile giudizio dell'Organismo stesso e senza la preventiva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, per lo svolgimento della propria attività istituzionale (ad esempio nel caso in

cui vi sia la necessità di avvalersi di consulenti esterni che coadiuvino l'Organismo nella vigilanza su determinati processi o aree di interesse).

In ogni caso, delle modalità di impiego del budget annuale, dovrà essere dato conto nella relazione periodica che l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza a livello di Gruppo, allegato al presente Modello.

7.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni a esso attribuite;
- può avvalersi, attraverso l'utilizzo del budget annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo;
- richiede ai Dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente ovvero a evento i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del Modello di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica ODV231@ifiver.it.

Tale canale informatico risulta altresì idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi dell'art. 6 co. 2, bis lett. b) del Decreto.

Per il dettaglio dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, si rinvia al "Regolamento dei Flussi informativi degli Odv del Gruppo" documento correlato al presente modello.

8. Risk Assessment - Mappatura e valutazione del rischio reato

L'individuazione dei processi e delle Aree di attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione consente di effettuare un costante monitoraggio delle attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'individuazione delle Aree a rischio presenti nella propria operatività, IFIVER ha effettuato, l'esame dei propri processi interni per ogni fattispecie di rischio-reato a essa applicabile, verificandone altresì la validità nel tempo.

Detto esame viene condotto secondo le seguenti modalità:

- le Aree a rischio e i possibili casi di commissione vengono individuati sulla base della mappatura dei processi e dei relativi *owner*;
- viene mappato il livello di presidio attuale riscontrato, al fine di verificare l'effettivo governo della fattispecie di reato e abbatterne il rischio di realizzazione.

9. Sistema disciplinare e sanzionatorio

❖ Funzione e obiettivi del sistema disciplinare

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio delle violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nei Destinatari la consapevolezza in ordine alla ferma volontà della Società di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio ha l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello Organizzativo;

- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice Etico;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater devono, inoltre, essere adottate sanzioni disciplinari:

- dirette nei confronti di chi viola le misure di tutela del *whistleblower*;
- dirette nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il Destinatario viola le regole stabilite dal Codice Etico o le procedure previste nel Modello Organizzativo, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal Decreto.

❖ **Principi e criteri generali per l'applicazione delle sanzioni**

Le sanzioni disciplinari possono essere irrogate a tutti i Destinatari nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (anche laddove non integrino reato o tentativo di delitto), nonché nel caso di mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV ovvero nel caso della violazione delle norme in materia di whistleblowing.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, da applicarsi ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso, deve attuarsi nel rispetto dei seguenti principi:

- **complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, rispetto al sistema disciplinare stabilito dai CCNL applicabili a I.FI.VE.R. S.p.A.;
- **pubblicità:** la Società da massima e adeguata conoscenza e conoscibilità al Modello ed al sistema sanzionatorio, mediante le modalità di diffusione previste al paragrafo da 5.3 a 5.5. La piena divulgazione consente alla Società di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/70, art. 7 comma I) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "...mediante affissione in luogo accessibile a tutti...";
- **contraddittorio:** la Società garantisce il rispetto del contraddittorio mediante la previa pubblicità del Modello e del sistema sanzionatorio, nonché con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
- **gradualità:** le decisioni relative alla tipologia di sanzione da irrogare sono determinate in relazione a:

- comportamento complessivo del Destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
 - posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
 - coinvolgimento di altre persone;
 - effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
 - di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito
- tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento.

❖ Procedura di irrogazione delle sanzioni

La competenza ad irrogare sanzioni disciplinari è del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa (cfr. nonché i CCNL di riferimento).

❖ Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi I e II Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili, sono quelle previste dal rimprovero verbale o scritto: può essere applicato, secondo la gravità della violazione, al lavoratore che violi il Codice Etico, il Modello e dei protocolli/procedure ivi previsti purché tale violazione non determini l'applicazione nei confronti dell'ente delle sanzioni previste dal Decreto;

- **multa:** può essere applicata al lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto, reiteri la violazione del Codice Etico, del Modello e dei protocolli/procedure ivi previsti ovvero al lavoratore che ponga in essere, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, reiterati comportamenti non conformi al Codice etico, al Modello e ai protocolli/procedure ivi previsti, prima ancora che gli stessi siano accertati e contestati. L'importo massimo della multa non potrà essere superiore a quello massimo previsto dal CCNL di riferimento da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà;
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** può essere applicata al lavoratore che, nel violare il Codice Etico, il Modello e i protocolli/procedure ivi previsti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. La stessa sanzione può essere irrogata al lavoratore il quale, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nei comportamenti che hanno giustificato l'irrogazione di tale misura disciplinare. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo pari a quello previsto dal CCNL di riferimento;

- **licenziamento:** può essere applicato al lavoratore che adotti più volte un comportamento (in violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure interne) che arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della stessa e diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto e/o determini la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto stesso. La medesima sanzione può essere, altresì, applicata al lavoratore che, nonostante l'applicazione della sanzione della sospensione abbia reiterato i comportamenti che hanno determinato l'irrogazione di tale misura disciplinare.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

❖ Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, e/o del Codice Etico da parte dei dirigenti verrà avviato un procedimento disciplinare per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal relativo CCNL e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, I.FI.VE.R. S.p.A., sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Direttore Generale nei limiti delle deleghe conferitegli, è individuata nel licenziamento, sentito il parere del Responsabile Risorse Umane e quello non vincolante, ove ritenuto necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà comunque essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

❖ Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti collegati alla Banca da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

❖ Procedura di irrogazione delle sanzioni a dipendenti, amministratori e componenti dell'OdV

Chiunque, tra i Destinatari del presente modello, ravvisi la violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni del presente modello dovrà tempestivamente segnalarlo all'OdV, tramite apposito modulo messo a disposizione dall'azienda e allegato al presente documento.

Alla segnalazione si applicherà il protocollo "whistleblowing" descritto nel apposito Regolamento allegato al presente Modello.

L'OdV, per valutare la fondatezza della segnalazione e per lo svolgimento degli opportuni approfondimenti, potrà convocare il Direttore Generale della Società, ovvero ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, o i soggetti menzionati nella medesima.

Conclusa la propria istruttoria, l'OdV invierà una relazione scritta al Direttore Generale della società, nella quale indicherà se, a suo avviso, il procedimento debba essere archiviato o se, invece, ritenga sussistente un'ipotesi di violazione del modello, precisando altresì se trattasi di violazione penalmente rilevante.

Il Direttore Generale, una volta ricevuta la relazione dell'OdV, dovrà convocare il CDA per assumere ogni più opportuna decisione. Laddove, tuttavia, la violazione sia attribuita ad un comportamento omissivo o commissivo dello stesso amministratore delegato, di uno dei consiglieri del consiglio di amministrazione o del presidente del CdA, l'OdV dovrà convocare tutti i membri del CDA, eccetto il consigliere "accusato dell'infrazione", per consegnare loro la relazione scritta.

Se lo riterrà necessario, il CdA (in completa composizione od in composizione parziale, a seconda dei casi) potrà integrare l'attività istruttoria svolta dall'OdV.

Laddove ritenga la segnalazione infondata il CdA procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la propria sede e da comunicare all'OdV. In caso contrario, procederà alla contestazione formale ed alla eventuale irrogazione della sanzione. Prima di comminare la sanzione, il CdA dovrà informare l'OdV, al fine di acquisire un suo parere circa la congruità della sanzione rispetto alla gravità della violazione.

10. Comunicazione e Formazione del Modello

Per potere concretamente realizzare le previsioni contenute nel Modello Organizzativo è necessario garantire un adeguato sistema di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti. Rappresentano, pertanto, parte integrante del Modello, le attività volte a creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione.

❖ Comunicazione

La Funzione Compliance di concerto con la Funzione Organizzazione e Sicurezza e la Funzione Risorse Umane della Capogruppo provvede alla diffusione del Modello a livello del Gruppo Bancario a tutto il personale dipendente mediante la messa a disposizione del "pacchetto MOG231" sulla intranet aziendale. Ciascun dipendente dovrà dichiarare di aver preso visione, compreso la loro funzione e finalità e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

I neoassunti dalla Società ovvero delle società controllate ricevono, all'atto della assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico nonché degli allegati al modello.

Il neoassunto sottoscrive la dichiarazione con la quale dà atto di avere ricevuto tali documenti, cartacei e/o informatici, di avere compreso la loro funzione e finalità e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

Per quanto concerne l'informativa ai soggetti esterni, la società mette a disposizione il MOG 231 Parte Generale e il Codice Etico mediante pubblicazione sul proprio sito internet.

❖ Formazione

Il piano di formazione ha l'obiettivo di far conoscere il Modello e, in particolare, di sostenere e supportare adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle attività "sensibili".

A tal fine, la Società in linea con le indicazioni ricevute dalla Capogruppo determina un piano di formazione del proprio personale nonché della rete agenziale in cui sono considerate anche le tematiche inerenti la responsabilità amministrativa degli enti da reato, i reati presupposto, provvedendo a distinguere, per ciascuna funzione, una appropriata divulgazione degli elementi maggiormente inerenti con l'attività svolta.

La Funzione Risorse Umane di concerto con la Funzione Compliance provvede a sottoporre al Consiglio di Amministrazione il Piano della Formazione anche in tema del MOG231.

In caso di aggiornamento del Modello 231, la Funzione Compliance di concerto con la Funzione Risorse Umane, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, procedono con l'attivazione di sessioni informative/formative ad hoc.

11. Parte Speciale

La **“Parte Speciale”** del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati creati 6 specifici protocolli allegati corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A: Reati contro la pubblica amministrazione
- PARTE SPECIALE B: Reati informatici
- PARTE SPECIALE C: Reati societari
- PARTE SPECIALE D: Sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE E: Antiriciclaggio & CFT
- PARTE SPECIALE F: Reati tributari.

12. Documenti che costituiscono Parte integrante del Modello I.F.I.V.E.R S.p.A

Parte integrante del presente Modello sono i seguenti documenti correlati:

- Allegato 1_Codice Etico
- Allegato 2_Elenco Reati Presupposto
- Allegato 3_Organigramma Gruppo Bancario
- Allegato 4_Mappatura dei rischi e delle attività sensibili del Gruppo Bancario ViViBanca
- Allegato 5_Regolamento dei Flussi Informativi degli OdV del Gruppo Bancario ViViBanca
- Allegato 6_Regolamento degli Organismi di Vigilanza del Gruppo Bancario ViViBanca
- Allegato 7_Regolamento whistleblowing del Gruppo Bancario ViViBanca
- Allegato 8_Protocollo Anticorruzione.