



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

Edizione settembre 2020

INDICE

CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Destinatari.....	3
1.3 Funzione e scopo del Modello.....	3
1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo.....	4
CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO.....	5
2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	5
2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti.....	6
2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa.....	7
2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI ed Assogestioni per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche.....	8
CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS.231/01.....	9
3.1 Il sistema di controllo e di gestione dei rischi.....	9
3.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe di Cordusio SIM.....	12
3.3 Il manifesto "Etica e rispetto: Fai la cosa giusta!", il Codice di condotta e Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.....	12
3.4 I protocolli decisionali per Struttura e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01.....	12
CAPITOLO 4: ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	14
4.1.1 Requisiti.....	14
4.1.2 Revoca dei membri dell'OdV.....	15
4.1.3 Revoca delle funzioni dell'OdV.....	15
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	15
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing.....	17
4.4.1 Flussi informativi.....	17
4.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – Whistleblowing.....	18
4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate.....	19
CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	20
5.1 Principi generali.....	20
5.2 Sanzioni.....	20
5.2.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.....	20
5.2.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti.....	21
5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing.....	22
5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali.....	22
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi.....	22
5.4.1 Rapporti infragruppo.....	22
5.4.2 Rapporti con terzi esterni al Gruppo.....	23
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	23
CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	24
6.1 Diffusione del Modello.....	24
6.2 Formazione del personale.....	24
CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	25
CAPITOLO 8: ALLEGATI.....	26

CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

1.1 Premessa

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche “il Modello”) di Cordusio SIM S.p.A. (di seguito “Cordusio SIM”, la “Società”, ovvero la “SIM”), si compone delle seguenti parti:

- la presente Parte Generale, che contiene:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da Cordusio SIM per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, nonché la descrizione del sistema di *governance* e dell’assetto organizzativo di Cordusio SIM;
 - l’individuazione e la nomina dell’Organismo di Vigilanza di Cordusio SIM (di seguito anche “OdV”) con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
 - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
 - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- la Parte Speciale, contenente i protocolli di decisione, comprensivi delle Note Informative.

Il Modello si completa altresì con i seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1 “Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato”;
- Allegato 2 “Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01”.

1.2 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito i “Destinatari”):

- componenti degli organi sociali;
- tutto il personale di Cordusio SIM, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi il top management di Cordusio SIM;
 - i collaboratori legati da contratto dipendente a termine (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in stage);
 - i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso Cordusio SIM;
- nei limiti del rapporto in essere, a soggetti esterni intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i lavoratori autonomi o parasubordinati;
 - i professionisti;
 - i consulenti;
 - gli agenti;
 - i fornitori;
 - i partner commerciali;

che, pur non appartenendo a Cordusio SIM, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

1.3 Funzione e scopo del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Cordusio SIM (di seguito anche “CdA”) di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d’impresa riguardante tutto il Gruppo UniCredit che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il CdA intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che Cordusio SIM condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui Cordusio SIM e il Gruppo UniCredit si ispirano;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla SIM nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti anche penali nell'ambito di Cordusio SIM mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei compiti assegnati;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario, che presiede alla gestione e al controllo della SIM;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della SIM, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Ai fini dell'adozione del Modello, per società appartenenti al Gruppo si intendono tutte le società italiane controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A., nonché le stabili organizzazioni operanti in Italia di società estere, controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A.

UniCredit S.p.A., consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.Lgs. 231/01 all'interno dell'intero Gruppo come sopra definito, comunica alle società italiane appartenenti al Gruppo e controllate direttamente, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01. È responsabilità di tali società trasmettere, a loro volta, alle proprie controllate la documentazione in oggetto.

Le società appartenenti al Gruppo nominano un proprio Organismo di Vigilanza e adottano in autonomia, con delibera dei propri Consigli di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, un proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D. Lgs. 231/01, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione del proprio Modello le società appartenenti al Gruppo si ispirano ai principi su cui si basa il Modello di Unicredit S.p.A. e ne recepiscono i contenuti, salvo che l'analisi delle proprie attività a rischio evidenzia la necessità o l'opportunità di adottare diverse o ulteriori specifiche misure di prevenzione rispetto a quanto indicato nel presente Modello. Le società appartenenti al Gruppo sottopongono all'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. gli eventuali aspetti problematici riscontrati nel conformare il proprio Modello a quanto predisposto dalla Capogruppo, chiedendo allo stesso una Non Binding Opinion. Tale parere dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo non limita in alcun modo l'autonomia, tanto degli Organismi di Vigilanza quanto dei Consigli di Amministrazione delle singole società, di assumere le decisioni ritenute più adeguate in relazione alla concreta realtà delle proprie società.

UniCredit S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle società controllate ai criteri loro comunicati per mezzo delle sopra citate "Linee Guida". Per lo svolgimento di tale attività di controllo UniCredit S.p.A. si avvale delle strutture dell'Internal Audit.

CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO

2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il D.Lgs. 231/01, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Tale legge delega ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/01 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*”.¹

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/01, all'art. 9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio delle attività;
 - sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* o *a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

¹ “Relazione al progetto preliminare di riforma del Codice penale”; Commissione Grosso

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/01, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) "da 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" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/01.

2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito anche "P.A.") o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/01 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente proprio a questi ultimi, si precisa sin d'ora che, ogni qualvolta all'interno del presente documento si fa riferimento ai "reati presupposto" o "reati", tale riferimento è da intendersi comprensivo anche degli illeciti introdotti dal legislatore, quali ad esempio quelli previsti dalla normativa di *market abuse* (artt. 187 *bis* e 187 *ter* D.Lgs. 58/98²).

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.Lgs. 231/01, come di seguito riportati:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25³);
- 2) Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 4) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- 5) Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- 6) Reati societari (art. 25-ter)⁴;
- 7) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater);
- 8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- 9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- 10) Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- 11) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

² In diritto penale si definisce "reato" un fatto umano, commissivo o omissivo, al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale in ragione del fatto che tale comportamento sia stato definito come antiggiuridico perché costituisce un'offesa a un bene giuridico o un insieme di beni giuridici (che possono essere beni di natura patrimoniale o anche non patrimoniali) tutelati dall'ordinamento da una apposita norma incriminatrice. Rientra, quindi, nella più ampia categoria dell'*illecito*.

³ La legge 9 gennaio 2019, n. 3 - Legge Anticorruzione ha introdotto significative modifiche alla disciplina della responsabilità amministrativa della società e degli enti prevista dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 con riferimento ai reati presupposto richiamati dagli artt. 25 e 25 ter. In particolare, nell'art. 25 del d.lgs. 231/01 è stato inserito il delitto di "Traffico di influenze illecite" (art. 346-bis c.p.).

⁴ La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, inserendo, tra i reati societari, il reato di "Corruzione tra privati" di cui all'art. 2635 del Codice civile. L'art. 25-ter è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 38/2017 con l'introduzione del reato di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 bis del Codice civile. Lo stesso decreto ha inoltre introdotto alcune novità nella disciplina della corruzione tra privati

- 12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies)⁵;
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- 14) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- 15) Reati ambientali (art. 25-undecies);
- 16) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- 17) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- 18) Reati transnazionali (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146);
- 19) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- 20) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies⁶);
- 21) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies⁷).

Per maggiori dettagli in ordine alla descrizione delle singole fattispecie di reato che interessano l'attività di Cordusio SIM e alle modalità di commissione si rimanda a quanto meglio specificato nell'Allegato 1 del presente Modello "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato".

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati *tutti* gli elementi costitutivi della fattispecie di reato (es. gli atti fraudolenti, l'induzione in errore, il profitto e il danno, nel reato di truffa), ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verifica dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo⁸ (ricorrendo tali presupposti la pena inflitta alla persona fisica e le eventuali conseguenze sanzionatorie per la società, in presenza dei criteri di ascrizione della responsabilità di cui al par. 2.1., subiranno soltanto una riduzione ex art. 26 D.Lgs. 231/01).

Inoltre, per la commissione del reato da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 è sufficiente che gli stessi vi abbiano preso parte anche soltanto a titolo di concorso con l'autore del medesimo, ai sensi dell'art. 110 c.p., per il quale "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*"⁹, partecipando al processo decisionale o a quello esecutivo che ha portato alla commissione dell'illecito.

Quanto, infine ai reati associativi richiamati nell'art. 24 ter (Delitti di criminalità organizzata), la responsabilità della società può sorgere anche qualora i soggetti di cui al par. 2.1. (apicali e sottoposti) abbiano preso parte, o comunque sostenuto, l'associazione a delinquere, nell'interesse e/o a vantaggio della Società, sia come membri interni sia come concorrente esterni all'organizzazione e indipendentemente dalla tipologia dei reati-scopo ai quali l'associazione è finalizzata (che potranno eventualmente anche non essere ricompresi nell'elenco sopra richiamato: es. reati fiscali, usura, abusivismo bancario, ecc.) e dal loro effettivo realizzarsi.

2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde qualora provi che:

- a) 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;

⁵ Con L. 15.12.2014 n. 186, l'art. 25 octies del D.Lgs. 231/01 è stato integrato con il nuovo delitto di auto riciclaggio, introdotto nel Codice penale all'art. 648-ter.1. c.p.

⁶ La Legge n. 157/2019 avente a oggetto la "Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", ha previsto l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari". Successivamente, il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, pubblicato in G.U. il 15 luglio 2020 e i cui provvedimenti sono in vigore dal 30 luglio 2020, ha previsto l'ulteriore integrazione delle fattispecie di reati tributari rilevanti ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

⁷ L'art. 25-sexiesdecies è introdotto nel D.Lgs. 231/2001 ai sensi del D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, pubblicato in G.U. il 15 luglio 2020 e i cui provvedimenti sono in vigore dal 30 luglio 2020.

⁸ La tentata commissione di un reato è infatti punibile nel nostro ordinamento penale, purché gli atti posti in essere siano stati giudicati comunque *idonei e univocamente orientati* alla realizzazione di un delitto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 56 c.p.

⁹ Detta norma ha infatti una funzione incriminatrice, in quanto consente di estendere la punibilità anche a colui che - pur non avendo posto in essere integralmente la condotta tipica descritta dalla fattispecie legale - abbia comunque partecipato al reato, fornendo all'autore del medesimo un contributo *rilevante* alla sua realizzazione, ove con il termine *rilevante* deve farsi riferimento ad un apporto che abbia avuto *un'efficacia causale* rispetto al verificarsi del reato medesimo (o sul piano materiale, agevolandone l'esecuzione, o sul piano morale, determinando o rafforzando l'altrui proposito criminoso messo in atto dall'autore del reato).

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6, (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità, grava sull'accusa.

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia di un modello di organizzazione e di gestione, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/01, stabilisce che questo deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

L'effettività di un modello di organizzazione e di gestione è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/01, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI ed Assogestioni per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche

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.

In attuazione di siffatto disposto normativo, l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha redatto e successivamente aggiornato le "Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche".

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e di gestione, Cordusio SIM, in quanto società appartenente al gruppo UniCredit ha espressamente tenuto conto - oltre che delle disposizioni normative - anche delle suddette linee guida ABI, nonché di quelle emanate da Assogestioni.

CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS.231/01

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in Cordusio SIM.

Il contesto organizzativo di Cordusio SIM è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli, Cordusio SIM ha individuato:

- il sistema dei controlli interni e gestione dei rischi;
- il sistema di deleghe e poteri;
- il manifesto "Etica e rispetto: Fai la cosa giusta!" e il Codice di Condotta.

Inoltre, Cordusio SIM ha:

- formalizzato in specifici protocolli di decisione:
 - il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
 - i principi di comportamento e le regole di controllo volti a prevenire i reati.
- declinato ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico ai sensi del D.lgs. 231/01 destinato a tutti i dipendenti al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso.

3.1 Il sistema di controllo e di gestione dei rischi

Cordusio SIM S.p.A. è una società facente parte del Gruppo bancario UniCredit ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo UniCredit S.p.A. ai sensi dell'articolo 61 del TUB.

Cordusio SIM adotta il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale" basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica e di gestione dell'impresa, ed il Collegio Sindacale, con funzioni di controllo sull'amministrazione. La revisione legale dei conti è affidata dall'Assemblea ad una società di revisione legale, su proposta del Collegio Sindacale, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

La SIM ritiene che tale modello di governance si sia dimostrato idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli, e quindi le condizioni che consentono alla Società di assicurare la sana e prudente gestione.

Il sistema dei controlli interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione e permette di assicurare un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, al fine di garantire che l'attività sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione. Un sistema dei controlli interni efficace ed efficiente è, di fatto, il presupposto per la creazione di valore nel medio lungo termine, per la salvaguardia della qualità delle attività, per una corretta percezione dei rischi ed un'appropriata allocazione del capitale.

Il sistema dei controlli interni nel Gruppo UniCredit si fonda su:

- organi e funzioni di controllo, coinvolgendo in particolare, ciascuno per le rispettive competenze, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per i Controlli Interni e Rischi¹⁰, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale, nonché le funzioni aziendali con specifici compiti al riguardo;
- flussi informativi e modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
- meccanismi di Governance di Gruppo.

¹⁰ Il Comitato in oggetto risulta in fase di costituzione.

Organi e funzioni

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per i Controlli Interni e Rischi

Le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi sono definite dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio da medesimo stabiliti. In tal modo, il Consiglio assicura che i principali rischi siano correttamente identificati, nonché misurati, gestiti e monitorati in modo adeguato anche tenuto conto della loro evoluzione e interazione e determinando, inoltre, criteri di compatibilità di tali rischi con una sana e prudente gestione.

Il Consiglio assume le valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi avvalendosi del supporto del Comitato Rischi e Controlli Interni.

Il Consiglio di Amministrazione di Cordusio SIM, nell'ambito delle proprie competenze, approva la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, delineando i relativi ruoli e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra queste e gli organi aziendali. In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione garantisce che le funzioni aziendali di controllo siano stabili e indipendenti e che possano accedere a tutte le attività della SIM, nonché a qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento dei rispettivi compiti.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, valuta, almeno una volta l'anno, l'adeguatezza della struttura organizzativa.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale di Cordusio SIM sono attribuiti compiti di vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni nonché sul processo di gestione e controllo dei rischi. In relazione alla pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi, all'interno della Società, compiti e responsabilità di controllo, il Collegio Sindacale è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Il Collegio Sindacale, avvalendosi dell'apporto delle funzioni aziendali di controllo, vigila – nell'ambito della generale attività di verifica del processo di gestione dei rischi – sulla completezza, adeguatezza, funzionalità, affidabilità, dei sistemi interni avanzati di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali e sulla loro rispondenza ai requisiti previsti dalla normativa.

Il Collegio Sindacale vigila sul processo di informativa finanziaria e sull'osservanza delle previsioni riguardanti l'informativa di carattere non finanziario, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione, incontrando periodicamente il revisore legale dei conti al fine dello scambio di reciproche informazioni.

Il Collegio Sindacale cura l'instaurazione di opportuni collegamenti funzionali con il Comitato per i Controlli Interni e Rischi per lo svolgimento delle attività comuni ai due organi, nel rispetto delle specifiche competenze.

Funzioni di controllo

Le tipologie di controllo in Cordusio – in osservanza alla normativa vigente ed ispirandosi alle best practice internazionali – sono strutturate su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello"), in capo alle funzioni aziendali cui competono le attività di business/operative, nonché ad una struttura dedicata (Business Controls);
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello"), in capo alle funzioni di Compliance & AML e di Risk Management, ciascuna per le materie di rispettiva competenza;
- revisione interna (c.d. controlli di terzo livello), in capo alla funzione Internal Audit.

Le funzioni di Compliance, Risk Management e Internal Audit sono tra loro separate, nonché gerarchicamente indipendenti dalle funzioni aziendali che svolgono le attività assoggettate ai controlli.

Modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

All'interno della SIM sono definiti i compiti e le responsabilità dei vari organi e funzioni di controllo, i flussi informativi tra le diverse funzioni/organi e tra queste/i e gli organi aziendali.

In Cordusio SIM sono presenti forme di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo, che si applicano sia attraverso lo scambio di specifici flussi informativi, sia mediante la partecipazione a comitati manageriali dedicati a tematiche di controllo.

Per quanto attiene alle interrelazioni tra le funzioni aziendali di controllo di II livello e di III livello, le stesse si inquadrano nel framework più generale di attiva e costante collaborazione, realizzandosi:

- nella partecipazione al processo di definizione e/o aggiornamento della normativa interna in materia di rischi e controlli;
- nello scambio di flussi informativi, documentali o di dati, quali ad esempio sulla pianificazione delle attività di controllo e sull'esito delle stesse, nonché nell'accesso ad ogni risorsa o informazione societaria in linea con le esigenze di controllo proprie delle funzioni;
- nella partecipazione ai Comitati Consiliari e Manageriali in via sistematica o a richiesta;
- nella partecipazione a Gruppi di lavoro, di volta in volta costituiti su argomenti correlati alle tematiche di rischio e controllo.

Il miglioramento dell'interazione tra funzioni di controllo e il costante aggiornamento agli organi aziendali da parte delle stesse in relazione alle attività svolte hanno la finalità ultima di costituire nel tempo una governance aziendale che garantisca la sana e prudente gestione anche attraverso un più efficace presidio del rischio a tutti i livelli aziendali.

Meccanismi di governance di Gruppo

Un efficace sistema dei controlli interni si basa anche su adeguati meccanismi di governance mediante i quali UniCredit, in qualità di Capogruppo, esercita la direzione ed il coordinamento della SIM e, più in generale, delle Società del Gruppo, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

In particolare, UniCredit agisce attraverso:

- l'indicazione di "fiduciari" negli organi sociali (consiglieri di amministrazione per le società con sistema tradizionale o membri dei Supervisory Board) e nelle posizioni manageriali chiave delle Società del Gruppo;
- un sistema manageriale / funzionale (c.d. "Group Managerial Golden Rules", di seguito "GMGR") che definisce i meccanismi di coordinamento manageriale di Gruppo, attribuendo ai Responsabili delle funzioni di UniCredit specifiche responsabilità nei confronti delle corrispondenti funzioni della SIM e, più in generale, delle Società del Gruppo come di seguito descritto;
- la definizione, emanazione nonché il monitoraggio dell'adozione da parte della SIM e, più in generale delle Società del Gruppo di regole di Gruppo ("Global Rules");
- la diffusione di best practices, metodologie, procedure e lo sviluppo di sistemi IT al fine di uniformare le modalità operative nella SIM e, più in generale, nel Gruppo per il migliore presidio dei rischi e per una maggiore efficienza operativa.

Sulla base del citato sistema di gestione manageriale e funzionale, i responsabili delle Competence Line (come pure i responsabili delle funzioni di business/servizio per gli ambiti di rispettiva competenza) della Capogruppo hanno specifici poteri in merito ai temi di budget, definizione di policy nonché linee guida/modelli di competenza, assicurando il monitoraggio dell'adozione delle rispettive Global Rules da parte della SIM e, più in generale, delle Società del Gruppo.

Più specificatamente, le Global Rules sono emanate da UniCredit – in coerenza con quanto definito dalle GMGR – per disciplinare, tra l'altro, attività rilevanti per il rispetto della normativa e/o per la gestione dei rischi, nell'interesse della stabilità del Gruppo nonché al fine di assicurare unitarietà di indirizzo al disegno imprenditoriale ed alla complessiva operatività del medesimo.

3.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe di Cordusio SIM

Al fine di assicurare la corretta ed ordinata gestione della SIM, è in essere un sistema di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Amministratore Delegato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha delegato i poteri e le attribuzioni relativi all'esecuzione di tutte le operazioni che la SIM può compiere in base all'art. 17, 5° comma dello Statuto Sociale.

Ove espressamente previsto, l'Amministratore Delegato può sub-delegare, ai sensi dell'art. 17, 5° comma dello Statuto Sociale e della delibera del Consiglio di Amministrazione di conferimento delle facoltà a lui attribuite, propri poteri ed attribuzioni. In tal caso è previsto l'obbligo di informativa al Consiglio delle sub-deleghe conferite.

Le deleghe conferite sono esercitate in applicazione e nel rispetto della governance della Società e del Gruppo vigente per le specifiche materie oggetto di delega.

In generale, in ottemperanza delle vigenti disposizioni legislative e/o regolamentari, è prevista l'informativa da parte degli organi delegati al Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività svolta nell'esercizio delle deleghe conferite.

La Società ha altresì definito un processo di gestione e autorizzazione delle spese garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

3.3 Il manifesto “Etica e rispetto: Fai la cosa giusta!”, il Codice di condotta e Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

Cordusio SIM, in linea con la politica del Gruppo, riconoscendo e promuovendo i più elevati standard di comportamento, hanno declinato, all'interno dei seguenti documenti, i principi cui tutti i dipendenti devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative:

- il manifesto “Etica e rispetto: Fai la cosa giusta!”: identifica i principi guida adottati dal Gruppo, I Principi di Gruppo sono stati pensati per aiutare tutti i dipendenti di UniCredit nelle loro decisioni e nei loro comportamenti quotidiani verso tutti gli stakeholder;
- Codice di Condotta: tale Codice definisce i principi di condotta generale e si applica a tutto il Gruppo. Questo insieme di norme di comportamento su aspetti chiave dell'integrità morale vuole promuovere la cultura della Compliance e guidare le azioni tese a promuovere l'impegno etico della SIM;
- Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01: contiene le regole che tutti i dipendenti devono adottare per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.Lgs. 231/01.

3.4 I protocolli decisionali per Struttura e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01

Tenendo conto anche delle linee guida individuate dall'ABI e da Assogestioni e sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale, sono stati individuati i macro processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01, i rischi reato potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile e le possibili condotte illecite.

Sulla base del corpus normativo interno, elemento fondante del sistema di controllo, e interviste ai referenti aziendali, sono stati identificati i principi di comportamento e di controllo posti a presidio delle attività sensibili precedentemente individuate.

I protocolli decisionali, Parte Speciale del Modello, sono il risultato dell'analisi descritta, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività della SIM, e riguardano le seguenti Strutture/Funzioni/Unità Organizzative della stessa:

- Funzione Internal Audit;

- Funzione Risk Management;
- Funzione Compliance & AML;
- Struttura Legal & General Secretary;
- Struttura Planning, Finance & Administration;
- Struttura Human Resources;
- Struttura Investment Solution and Services e Desk Advice;
- Struttura Investment Management and Strategy
- Struttura Markets & Securities Services;
- Struttura Business Controls;
- Struttura Organization & Cost Management;
- Struttura Business Communication & Marketing;
- Struttura Investments Services Management;
- Rete Commerciale (Region e Wealth Investment Banking);
- Struttura Corporate Advisory Origination;
- Struttura Structured Lending Advisory;
- Struttura Sales Management;
- Struttura Investment Advisory;
- Struttura Wealth Planning.

Quali strumenti volti a facilitare la concreta attuazione del Modello da parte delle Strutture/Funzioni/Unità Organizzative e il relativo monitoraggio, sono predisposte c.d. matrici di raccordo: (i) **“Matrice Attività – Reati”** che sintetizza, per le attività sensibili individuate in fase di esecuzione dell’esercizio di Risk Assessment & Gap analysis, i connessi profili di rischio-reato; (ii) **“Matrice della normativa interna rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001”**, con l’indicazione dei protocolli decisionali collegati ai documenti di normativa interna.

CAPITOLO 4: ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

L'esistenza dell'Organismo di Vigilanza è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del Modello stesso.

Le funzioni spettanti all'Organismo di Vigilanza di Cordusio, coerentemente con quanto disposto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, sono attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, in tale sede e, successivamente con regolare periodicità, provvede a verificare la sussistenza ed il mantenimento dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV di cui al successivo par. 4.1.1.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri del Collegio Sindacale.

4.1.1 Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, i requisiti di professionalità e di indipendenza, le cause di sospensione e di temporaneo impedimento, si rinvia a quanto previsto dalla normativa vigente per il Collegio Sindacale.

Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dalla collocazione, indipendente da qualsiasi funzione aziendale e dal Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale all'interno dell'assetto di governance della SIM;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri del Collegio Sindacale;
- dal reporting verso il Vertice aziendale attribuito all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV e alla struttura della quale esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con la SIM, UniCredit S.p.A. e le altre Società del Gruppo derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.1.2 Revoca dei membri dell'OdV

La revoca dei membri dell'OdV è consentita solo per giusta causa, nelle circostanze e con le modalità previste per i membri del Collegio Sindacale.

4.1.3 Revoca delle funzioni dell'OdV

Al fine di garantire la stabilità nell'affidamento delle funzioni dell'OdV al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'attribuzione di tali funzioni ad un soggetto diverso dal Collegio Sindacale soltanto in occasione dell'ordinario rinnovo triennale del Collegio Sindacale, salvo il caso di revoca delle funzioni per giusta causa.

Costituisce in ogni caso, "giusta causa" di revoca delle funzioni di OdV attribuite al Collegio Sindacale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Cordusio ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della SIM stessa.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/01 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli di decisione, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i destinatari del Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle Strutture Organizzative che svolgono attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura di Cordusio SIM – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto

un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di Cordusio SIM;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno di Cordusio SIM e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
 - modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della SIM;
- definire e curare il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai Responsabili delle Strutture Organizzative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attuare un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività di quest'ultima, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Cordusio SIM;
- fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

Inoltre, l'OdV deve:

- esaminare e valutare tutte le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico;
- assicurare che, all'esito delle attività di indagine in relazione ad eventuali segnalazioni concernenti il rispetto del Modello, dei Protocolli e/o del Codice Etico, vengano avviati – dalle strutture competenti – i conseguenti procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV, si avvale di un Segretario secondo quanto formalizzato nel Regolamento di funzionamento dell'OdV e può ricorrere ad ogni altra struttura interna della società competente per le attività e/o i settori di intervento.

Il Consiglio di Amministrazione dà incarico all'OdV di curare l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali del Modello, dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al Consiglio di Amministrazione).

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e al D. Lgs 196/2003 ("Codice Privacy") e successivi aggiornamenti.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della SIM.

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione annualmente in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- alle proposte di revisione e di aggiornamento del Modello;
- alle segnalazioni ricevute alle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate da Cordusio SIM, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

4.4.1 Flussi informativi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi all'esecuzione di attività sensibili. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di aumentare il livello di conoscenza della SIM, di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Oltre a quanto previsto nei singoli Protocolli di decisione – che costituiscono parte integrante del Modello – sono stati istituiti obblighi di comunicazione, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di Cordusio SIM, sui Responsabili delle Strutture Organizzative e in generale sui destinatari del Modello.

I protocolli decisionali – che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono obblighi informativi relativi alle attività sensibili e gravanti in generale sui destinatari del Modello, sia di natura periodica che "ad evento".

Si riportano di seguito le diverse tipologie di flussi informativi:

- flussi informativi standard relativi alle attività sensibili e gravanti in generale sulle Strutture destinatarie dei singoli Protocolli decisionali. Tali flussi vengono richiesti con cadenza semestrale e sono volti, mediante compilazione e sottoscrizione di apposita scheda informativa, alla attestazione da parte del responsabile di riferimento circa il rispetto dei Protocolli decisionali e l'attualità dei relativi contenuti rispetto all'assetto

societario/operativo/organizzativo della SIM, tempo per tempo vigente. In particolare, tramite la scheda informativa, sono attestati i seguenti punti:

- eccezioni comportamentali agite rispetto a principi controllo e comportamento formalizzati nei Protocolli decisionali per le determinate attività sensibili. Per ciascuna di tali eventuali casistiche, i responsabili di riferimento forniscono adeguata descrizione della casistica e delle connesse motivazioni;
 - modifiche riguardanti lo svolgimento delle attività, quali cambiamenti di responsabilità, modifiche di fasi di processo, modifiche o nuova emissione di normativa interna, etc., che rendono necessario un aggiornamento dei Protocolli decisionali;
 - ogni eventuale ulteriore informazione rilevante che possa comportare la necessità di aggiornare i Protocolli decisionali;
- flussi informativi dalle funzioni di controllo e da altre funzioni della SIM che, in forza delle proprie attribuzioni svolgono attività rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01 (ad esempio le relazioni annuali delle Funzioni Internal Audit, Compliance, AML, Risk Management e la relazione periodica di Human Resources o sull'attività di formazione e informazione/sensibilizzazione dei Destinatari del Modello). Tali flussi vengono richiesti con cadenza annuale.

I flussi sono inviati con regolare periodicità all'OdV, che ne può disciplinare diversamente il contenuto ove lo ritiene opportuno.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si riserva, qualora lo ritenga opportuno e anche in ragione di considerazioni "risk-based", di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

4.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello – Whistleblowing¹¹

Oltre agli obblighi informativi sopra previsti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o dei protocolli di decisione e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre Cordusio SIM alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli di decisione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate all'OdV tramite una delle seguenti modalità:

- posta elettronica, al seguente indirizzo e-mail: OrganismodiVigilanza@cordusiosim.it
- posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:
Organismo di Vigilanza di Cordusio SIM Società per Azioni
Via Borromei, 5 – 20123 Milano

Alternativamente il personale della SIM può riferire la segnalazione al proprio responsabile il quale avrà cura di trasmetterla tempestivamente all'OdV secondo le modalità citate.

¹¹ La L. 179/2017, art. 2 – "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato", ha introdotto nuove 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 privato (Whistleblowing), modificando l'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

L'OdV provvede a disciplinare con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni pervenute secondo i canali di comunicazione sopra elencati, definendo specifici criteri di valutazione in funzione della tipologia delle stesse. In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 sancisce infatti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni sopra indicate può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. La norma stabilisce inoltre la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sono infine previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (cfr. Cap. 5 – Sistema disciplinare – par. 5.2.3.).

Il Gruppo UniCredit nel promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance, mette altresì a disposizione del proprio personale ulteriori canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi, che consentono anche la possibilità di effettuare segnalazioni in modo anonimo:

- casella di posta elettronica riservata: whistleblowing@cordusio.it
- posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:
Cordusio SIM S.p.A. – Head of Compliance & AML
Via Borromei, 5 – 20123 Milano

Qualora le segnalazioni ricevute tramite questi ultimi canali riguardino condotte illecite e violazioni del Modello, l'OdV verrà tempestivamente informato.

4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate

Ciascuna società controllata dotata di Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01 istituisce sotto la propria responsabilità, un proprio autonomo e indipendente OdV.

L'OdV di UniCredit S.p.A. può chiedere informazioni all'OdV della SIM e agli OdV delle società controllate, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di controllo della Capogruppo stessa.

L'OdV della SIM e gli OdV delle società controllate sono obbligati a adempiere alle richieste formulate dall'OdV della Banca.

L'OdV della SIM e gli OdV delle società controllate comunicano tempestivamente ogni fatto e/o evento che sia di competenza dell'OdV di UniCredit S.p.A. per profili relativi al D.Lgs. 231/01, nonché la necessità di interventi di modifica del Modello rispetto ai criteri comunicati dalla Capogruppo, ferma restando la completa autonomia delle controllate nelle decisioni relative alle modifiche dei propri Modelli.

Gli OdV della Capogruppo Unicredit e delle società controllate, tra cui quello della SIM, effettuano incontri periodici per condividere temi e questioni di rilevanza comune.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio periodico da parte dell'Organismo di Vigilanza, mentre per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della Funzione Human Resources.

Resta salva la facoltà per Cordusio SIM di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

5.2 Sanzioni

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari: tali sanzioni vengono comminate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere disponibile "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

5.2.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

- tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la SIM ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di Cordusio SIM delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di

pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di Cordusio SIM delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/01, le sanzioni indicate nei precedenti par. 5.2.1. e 5.2.2. verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Cordusio SIM, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per i Controlli Interni e Rischi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi

5.4.1 Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizi da Cordusio SIM a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore di Cordusio SIM, che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività in oggetto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio;
- l'obbligo di adozione da parte della società che presta il servizio di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 che potrebbero essere ascritti alla SIM;
- le sanzioni (esempio, lettera di contestazione, riduzione del compenso sino alla risoluzione del contratto) in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.Lgs. 231/01 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello;
- i criteri in base ai quali sono attribuiti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV della società beneficiaria del servizio a cura di chi ha rilevato l'infrazione (come ad esempio il Responsabile della Struttura della società appaltatrice a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, l'Audit ecc.).

5.4.2 Rapporti con terzi esterni al Gruppo

Cordusio SIM riceve prestazioni di servizi anche da soggetti terzi esterni al Gruppo, che intrattengono con la SIM rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori). L'attività di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01 di Cordusio SIM dovrà essere indirizzata ai terzi che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Sarà cura della struttura che redige il contratto (Legal & General Secretary), con l'ausilio della Funzione Compliance, individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti alla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Cordusio SIM e i cui contratti prevedano l'inserimento delle clausole di cui sopra, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico. La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con Cordusio SIM, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, darà a quest'ultima la facoltà di recedere unilateralmente dallo stesso, per giusta causa, o di considerarlo comunque risolto, sospendendone l'esecuzione, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni, così come previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV di Cordusio SIM a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e dei protocolli di decisione si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Competenti in relazione ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni sono i seguenti soggetti, i quali procedono una volta sentito l'OdV, tenendolo costantemente aggiornato:

- il Responsabile di Human Resources, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate ai par. 5.4.1 e 5.4.2;
- il CdA e il Comitato Rischi e Controlli Interni, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

Tali soggetti relazionano con regolare periodicità in ordine ai procedimenti chiusi e alle sanzioni irrogate.

CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo di Cordusio SIM è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Cordusio SIM in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività di Cordusio SIM, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Cordusio SIM.

6.2 Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tutti i dipendenti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale di Cordusio SIM, da erogare con differenti modalità:

- un corso on-line obbligatorio rivolto a tutto il personale, comprensivo di test finale, oggetto di periodico aggiornamento;
- ulteriori training (in aula o on-line) in ragione di specifiche esigenze formative che dovessero emergere: obiettivi, popolazione aziendale destinataria e modalità di erogazione di tali corsi vengono di volta in volta definiti dall'OdV in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e possono riguardare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, training rivolti ai soggetti responsabili di particolari attività sensibili normate all'interno dei protocolli decisionali, corsi di approfondimento su determinate tipologie di reati presupposto 231, ecc.

La funzione di Human Resources avvalendosi anche di altre strutture e strumenti, assicura lo svolgimento delle iniziative pianificate, in aula e on-line, il successivo monitoraggio e le eventuali azioni di sollecito.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, si rimanda il personale alla consultazione della succitata specifica sezione dedicata al D.Lgs. 231/01, accessibile dalla intranet aziendale, contenente tutta la documentazione di riferimento.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere al Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza e, se necessario, alle funzioni aziendali competenti in materia.

CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in presenza delle seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modifiche relative alla struttura organizzativa e alle aree di business.

Il potere di aggiornare il Modello compete:

- al Consiglio di Amministrazione per modifiche sostanziali, quali, ad esempio, l'aggiornamento o modifica delle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative (es. introduzione nel decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti del Business (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività), l'approvazione e modifica delle Regole di Comportamento e dei Protocolli di decisione redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, le previsioni in tema di nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- all'Amministrazione Delegata, su specifica delega del Consiglio di Amministrazione o ai sub delegati, per le modifiche non sostanziali del Modello e dei Protocolli, ovvero per quelle dovute a modifiche e aggiornamenti della normativa interna o a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove Strutture di attività a rischio reato, o per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/strutture).

CAPITOLO 8: ALLEGATI

1. Elenco reati presupposto e singole fattispecie di reato Cordusio SIM
2. Codice etico Cordusio SIM (documento collegato)