



CREDEMVITA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Parte Generale

INDICE

1.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
1.1	LE LINEE GUIDA EMANATE DA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	6
2.	IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 NEL GRUPPO CREDEM	7
2.1	I DESTINATARI	7
2.2	DEFINIZIONI	7
2.3	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	9
2.4	IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	10
2.5	ATTIVITA' AZIENDALI SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	11
2.5.1	Rischi reato	11
2.5.2	Protocolli di controllo	12
2.6	CRITERI DI MANUTENZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOG	13
2.6.1	Verifiche e controlli sul Modello	13
2.6.2	Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	14
3.	PRINCIPI COMPORTAMENTALI.....	16
3.1	CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO INTERNO	16
3.2	RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI	17
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA NEL GRUPPO CREDEM.....	19
4.1	COMPOSIZIONE	19
4.2	REQUISITI APPLICABILI	20
4.3	COMPITI E RESPONSABILITÀ	21
4.4	UTILIZZO DI STRUTTURE AZIENDALI DI CONTROLLO ESISTENTI.....	22
4.5	NOMINA, DURATA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI	22
4.6	SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI DI REPORTING DA E VERSO L'OdV.....	22
5.	SISTEMA SANZIONATORIO	25
5.1	MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI.....	25
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	28
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	28
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	28
5.5	SANZIONI APPLICABILI CON RIFERIMENTO ALLE DISPOSIZIONI CONNESSE AL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	29
6.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	30

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è composto da:

Parte Generale

Parte Speciale

Allegato 1 – Elenco reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Allegato 2 – Codice Etico (e relativa appendice)

Allegato 3 – Flussi di Reporting

Allegato 4 – Lettera ai principali soggetti apicali

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,
- da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso,
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali o amministrativi, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25), è stato successivamente ampliato.

Rinviano - per una più ampia ed esaustiva trattazione dei reati (e delle relative sanzioni) previsti dal Decreto - all’Allegato 1 “Elenco Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001”, di seguito viene brevemente rappresentato il catalogo dei reati (o illeciti amministrativi) ad oggi presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti:

- 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);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Reati transnazionali (Legge n. 146/2006).

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 Decreto).

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi ex ante e riguarda tutte le condotte che hanno l'obiettivo di far ottenere alla società un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti gli illeciti commessi a beneficio della società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* ("Modello").

La medesima norma prevede, inoltre, che:

- il compito di vigilare sul funzionamento sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello, nonché di curarne l'aggiornamento debba essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati al precedente alinea possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di tale organismo.

Il Modello, ai fini esimenti, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ipotesi di reato commesso dai c.d. "soggetti apicali", l'Ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato ad uno dei predetti Organi; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo designato in ordine all'efficacia e all'osservanza del Modello; (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della

Giustizia; tale previsione non garantisce l'efficacia esimente dei modelli che non può prescindere da una analisi ad hoc dell'operatività aziendale.

Tenuto conto:

- di quanto disposto dal comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, come introdotto dall'art. 14, comma 12, L. 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2012");
- delle indicazioni impartite dalla Controllante Credito Emiliano, anche alla luce della Circolare n.285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 14);

la Società ha affidato, con decorrenza dall'11 febbraio 2014, le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Tali funzioni sono svolte da tale Organo ad integrazione dei doveri e dei compiti già previsti per il medesimo dalla normativa applicabile.

Dell'avvenuto affidamento delle funzioni al Collegio Sindacale è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

1.1 LE LINEE GUIDA EMANATE DA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Nella predisposizione del presente documento la Società ha opportunamente tenuto conto delle Linee Guida predisposte da ANIA e dalle altre Associazioni di Categoria.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere, invece, predisposto con riferimento alla realtà concreta della società.

2. IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 NEL GRUPPO CREDEM

Il Gruppo Credem è un Gruppo Bancario di dimensioni consistenti composto da una pluralità di società operanti nel settore bancario, del risparmio gestito e dei servizi sotto la direzione unificante della società Capogruppo; in tale contesto, Credemvita S.p.A. rappresenta una società prodotta controllata dalla Capogruppo.

In un Gruppo, a ciascuna delle Società che lo compongono, corrisponde un distinto settore di attività e/o una distinta fase del processo produttivo; le azioni di ciascuna di queste Società appartengono, in tutto o in maggioranza, ad una Società Capogruppo cui compete la direzione ed il coordinamento, affinché ciascun settore di business sia ricondotto ad economica unità.

In questo caso la funzione della Capogruppo è essa stessa funzione imprenditoriale, corrispondente alla funzione di direzione strategica e finanziaria presente in ogni impresa; mentre nelle imprese isolate questa funzione si somma alle funzioni operative, nei Gruppi essa si scompone in una pluralità di fasi separate, esercitate ciascuna da un soggetto diverso, sicché la Capogruppo esercita, in modo mediato, la medesima attività di impresa che le singole Società esercitano in modo immediato e diretto.

Nella operatività del Gruppo Credem, Credito Emiliano S.p.A., attraverso i propri Amministratori, partecipa attivamente alla fase delle scelte decisionali concernenti la gestione delle Società del Gruppo; tale coinvolgimento si rileva anche attraverso la presenza in capo a Credito Emiliano S.p.A. di alcuni Comitati di Governance di Gruppo composti dai medesimi soggetti che dirigono le attività produttive di Credembanca e che sovrintendono in via funzionale al business delle altre Società del Gruppo.

Dato il collegamento sopra evidenziato tra apicali di Credito Emiliano S.p.A. e processi decisionali delle altre Società del Gruppo, si rileva la possibilità che tali soggetti possano materialmente consumare reati per il tramite delle Società controllate.

Al fine di presidiare il "rischio 231" di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Credem, Capogruppo del Gruppo Bancario Credem, divulga (per il tramite del Collegio Sindacale al quale è stata assegnata la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001), alle altre Società del Gruppo il proprio Modello quale linea guida di sviluppo dei Modelli Organizzativi, di gestione e di controllo delle società controllate, al fine di prevenire la realizzazione in capo alle medesime di condotte illecite ai sensi del D.Lgs 231/01 non solo nel proprio interesse diretto, ma anche nell'interesse di Gruppo.

Le linee guida definite da Credem sono, pertanto, oggetto di valutazione da parte dell'Organo cui è affidata la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 presso Credemvita ed eventualmente recepite nel presente Modello previa delibera da parte dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2.1 I DESTINATARI

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, i quali:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale (componenti del Consiglio di Amministrazione e componenti della Direzione Generale);
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società,
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra citati ad agire in nome / per conto / nell'interesse della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori esterni, stagisti, lavoratori somministrati e, più in generale, ogni persona che operi quale mandataria e/o procuratore della Società).

L'osservanza dei principi che la Società adotta e diffonde anche per il tramite del Modello e del Codice di Comportamento si pretende anche da parte della Società di Revisione.

2.2 DEFINIZIONI

Nel presente documento e negli allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"Autorità"**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, IVASS, COVIP, Consob, Banca d'Italia, Banca Centrale Europea, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, "Garante per la protezione dei dati personali" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **"Attività a rischio reato"** o **"Attività sensibile"**: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati o illeciti Amministrativi contemplati dal Decreto quali presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.
- **"Business Relevance"**: criterio discriminante, atto alla valutazione del rischio di commissione di un reato incluso nel c.d. catalogo dei reati ex. D.Lgs. 231/2001 in funzione del business della Società.
- **"Società"**: Credemvita S.p.A.
- **"CCNL"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Assicurazione o delle Aziende di credito.
- **"Codice Etico e di Comportamento Interno"**: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società e nel Gruppo Credem, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **"Collegio Sindacale"**: organo al quale (ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. 231/2001 e delle indicazioni impartite dalla Controllante Credito Emiliano anche ai sensi della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia) sono state affidate le funzioni di Organismo di Vigilanza ("OdV") di cui all'art. 6 comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.
- **"D.Lgs. 231/2001"** o **"Decreto"**: 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'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **"Dipendenti"**: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **"Gruppo"**: Credito Emiliano S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
- **"Linee Guida"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dall'ABI, ANIA, ASSONIME, ASSOGESTIONI, ASSORETI, CONFINDUSTRIA, ASSOSIM e altre associazioni di categoria.
- **"Modello"**: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **"Organi Sociali"**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- **"Personale"**: tutti coloro che, in virtù di un contratto di lavoro subordinato, di collaborazione o simili, intrattengono relazioni professionali, operative o funzionali con la Società.
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **"Processo sensibile"**: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **"Protocollo"**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- **“SCI”**: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Società anche in ottemperanza a quanto previsto dall’IVASS.
- **“Segreteria Tecnica del Collegio Sindacale nell’esercizio delle funzioni di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001”**: è la struttura aziendale di cui il Collegio Sindacale può avvalersi nell’espletamento delle funzioni di cui al D.Lgs. 231/2001, attualmente individuata nell’Area Governance (nel seguito anche semplicemente “Segreteria Tecnica”).
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.
- **“Società del Gruppo”**: Società del Gruppo che svolgono attività di servizio in favore delle altre società del Gruppo stesso.
- **“Soggetti Apicali”**: le 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 dello stesso (art. 5 del Decreto); tra essi rientrano in via principale il Consiglio di Amministrazione e i suoi singoli componenti, il Presidente, il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, il Direttore/i Centrale/i, il/i Condirettore/i Centrale/i, il/i Vice Direttore/i Centrale/i nonché i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione.
- **“Soggetti Sottoposti”**: persone fisiche soggette alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.
- **“Unità organizzativa” o “U.O.”**: sistema (costituito da persone e attività), cui è attribuito un insieme di funzioni, che svolge attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di business della Società. Le persone e le attività che concorrono al raggiungimento di tali risultati sono raggruppate in Aree, Funzioni e Uffici e poste in re-lazione fra di loro per poter lavorare in modo efficiente ed efficace.

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell’organo dirigente.

Sebbene l’adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società - *sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori* - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e recepito, con apposita delibera, il presente Modello, qui rappresentato così come evolutosi con le successive delibere ed altre attività di aggiornamento, i cui nuovi principi e regole operative integrano il più generale Modello organizzativo attualmente in vigore nella Società.

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate dalle Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività che il Consiglio di Amministrazione ritiene di adottare per la valutazione del Modello esistente sono qui di seguito elencate:

- definizione dei principi etici che la Società adotta e diffonde all’interno della propria organizzazione, quale fattore qualificante dell’ambiente interno aziendale nel quale si sviluppa l’attività di impresa;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili “a rischio reato”, ovvero di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- chiara assegnazione delle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- definizione dei flussi informativi da/per il Collegio Sindacale nelle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è stato affidato al Collegio Sindacale, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto. Resta inteso che le modifiche e gli aggiornamenti del Modello sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale dell'attività del Collegio Sindacale ed informa il socio sull'adozione del Modello medesimo anche per il tramite degli adempimenti informativi annuali ai quali la Società è soggetta.

2.4 IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'assetto organizzativo della Società si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure e regole comportamentali adottato anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle disposizioni emanate dagli Organi di Vigilanza.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, i Comitati di Governance eventualmente costituiti all'interno della Società, il Vertice aziendale, la funzione di Revisione Interna e tutto il personale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

E' espressa volontà della Società che i modelli previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema dei controlli interni in essere presso la Società e nel Gruppo e che pertanto il sistema dei controlli interni esistente sia in grado, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

L'adozione del presente Modello avviene nella convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati e i relativi risvolti in termini di immagine ed economici.

Scopo del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui questa fosse in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui essa intende attenersi;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Per quanto attiene gli outsourcer interni al Gruppo Credem ("Società di Service"), le linee guida adottate nell'ambito del Gruppo prevedono che l'identificazione delle "attività sensibili", dei "rischi reato" e dei

“protocolli di controllo” connessi a dette attività svolte dalle “Società di Service” vengano direttamente mappate nell’ambito dei Modelli adottati da queste ultime.

Premesso quanto sopra da un punto di vista generale, in ordine alla specifica situazione di Credemvita si osserva come:

- per quanto attiene alle attività svolte da Credito Emiliano in favore di Credemvita sulla scorta di apposito contratto di servizio (a titolo esemplificativo: adempimenti amministrativi del personale, servizi informatici ed EDP, etc.), il presente Modello rinvia a quello adottato da Credem per quanto attiene l’identificazione delle aree di rischio circa i servizi in oggetto, fermo restando comunque il potere dell’Organismo investito della Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 presso Credemvita di procedere a verifiche e/o richiedere l’invio di specifici flussi di *reporting* in merito;
- relativamente, invece, alle attività che Credemvita svolge a beneficio di Credemassicurazioni in forza di apposito contratto di *outsourcing* il presente Modello includerà anche la valutazione, la verifica e l’aggiornamento delle attività svolte dalla Compagnia in qualità di *outsourcer*.

In tale modo risulta intrinsecamente garantita la completezza, l’adeguatezza e l’effettiva operatività del Modello anche all’interno del Gruppo Credem.

I paragrafi seguenti contengono la dettagliata illustrazione dei fattori qualificanti il Modello che il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene ineludibili ai fini della efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

2.5 ATTIVITA’ AZIENDALI SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

L’individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un’analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli e risponde all’esigenza di:

- costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati;
- assicurare un’esatta percezione dei rischi relativi ad apicali e dipendenti che operano in aree “a rischio reato”.

Al fine dell’individuazione delle attività “a rischio reato”, assume preliminare rilievo la determinazione dell’ambito d’applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l’estensione della responsabilità a carico della Società.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l’applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti esterni all’organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti è stata verificata la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l’esecuzione dell’incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa.

La “mappatura” delle attività a rischio, raccolta nella “Parte Speciale”, si basa in particolare sulla:

- preliminare identificazione delle attività sensibili applicabili, in considerazione dell’operatività aziendale svolta, nell’ambito delle quali potrebbero esservi rischi connessi con le rilevanti potenziali fattispecie di reato/ illecito amministrativo associabili;
- attribuzione alle fattispecie di reato/ illecito amministrativo di un Indice di Rischio Potenziale;
- individuazione per ogni unità organizzativa considerata delle attività sensibili nelle quali l’unità medesima risulta coinvolta;
- individuazione delle occasioni (rintracciate nello svolgimento delle mansioni proprie di ciascuna unità organizzativa e, quindi, dei processi in cui la medesima è coinvolta) di realizzazione della condotta illecita;
- identificazione del processo aziendale associato alle occasioni di reato ed alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate.

2.5.1 Rischi reato

Il Modello traduce le occasioni di realizzazione della condotta illecita, in capo a ciascuna unità organizzativa, in rischi reato.

La descrizione dei rischi reato, parte integrante del Modello, contenuta nella “Parte Speciale”, si articola secondo cinque componenti di base:

- la modalità di realizzazione della condotta illecita;
- le sanzioni relative alla condotta illecita;
- l'“indice di rischio” potenziale della condotta illecita;
- l'occasione di realizzazione della condotta illecita;
- i rilevanti processi aziendali ove l'occasione potrebbe potenzialmente configurarsi.

I rischi individuati dal Modello hanno natura “potenziale”, vale a dire che il rischio rileva in quanto è originato da un'attività sottostante che potenzialmente, laddove il sistema dei controlli interni fallisca, potrebbe sfociare in una condotta illecita commessa da un dipendente o collaboratore o terzo, nell'interesse o a favore della Società. I rischi, infatti, sono rilevati indipendentemente dal sistema dei controlli interni su di essi costruiti, i quali potranno solo ridurne o prevenirne gli effetti.

I rischi identificati presentano differenze in termini di impatto e probabilità potenziali. Nello specifico si osserva che mentre nell'“Allegato 1 – Elenco Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001” sono riepilogati e disciplinati tutti i reati rientranti nel c.d. “catalogo dei reati presupposto”, nella “Parte Speciale”, vengono identificati i soli rischi reato (principio di “effettività”) ritenuti sussistenti in ambito aziendale. Una volta individuata l'effettiva sussistenza del rischio reato in capo ad una o più unità organizzative, sul medesimo viene definito l'insieme dei presidi (protocolli di controllo) indipendentemente dalla probabilità che l'evento si verifichi, in modo da garantire la massima pervicacia dei controlli con riferimento a ciascun rischio.

Il Decreto disciplina le sanzioni amministrative derivanti dalla commissione di una fattispecie di reato reato/ illecito amministrativo applicabili agli enti predisponendo un sistema binario che prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie, indefettibili, e di sanzioni interdittive comminabili solo “nei casi di particolare gravità”. Il corpus sanzionatorio del Decreto è poi completato dall'espressa previsione della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

L'Indice di Rischio Potenziale, quindi, è identificato sulla base di:

- impatto, ovvero l'intensità del danno potenzialmente derivante dalla manifestazione del rischio;
- probabilità, ovvero la possibilità che il rischio possa manifestarsi; tale valutazione è influenzata da fattori quali:
 - frequenza dell'accadimento dei rischi, risultante da serie storiche, se disponibili, o dall'operatività pregressa;
 - considerazioni di natura organizzativa (clima aziendale, cultura dei controlli, integrità e valori etici, carichi di lavoro, ecc.);
- *professional judgement*, ovvero una rivalutazione case-by-case attraverso l'identificazione della Business Relevance del reato in analisi.

La componente “impatto” assume peso relativo pari a 70% mentre per la componente “probabilità” il peso relativo assegnato è pari a 30%. Successivamente, attraverso il *professional judgement*, viene identificata la “Business Relevance” dell'occasione di reato in analisi, esplicitata con una variabile binaria. Il processo di rivalutazione in questione è mirato ad abbattere del 60% l'Indicatore di Rischio Potenziale in caso di occasione di reato “non Business Relevant”, in considerazione delle attività di business del Gruppo e della Società.

L'individuazione dei rischi può determinare e comportare:

- l'implementazione di interventi migliorativi sul sistema dei controlli interni;
- l'erogazione di attività formative specifiche;
- la definizione dei flussi di reporting per il Collegio Sindacale investito della vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;

influenzando anche la pianificazione delle attività di controllo.

2.5.2 Protocolli di controllo

La mappatura delle attività aziendali “a rischio reato” ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti che devono essere osservati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa, sono descritti nei protocolli di controllo riportati nella "Parte Speciale".

In particolare per ciascun rischio reato sono state previste le regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:

- la "proceduralizzazione" delle attività aziendali "a rischio reato" mediante la definizione di procedure scritte atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;
- la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico - funzionale,
- il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
- l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

Tali protocolli di controllo, all'interno delle Parte Speciale del Modello, vengono rappresentati separatamente, ove riguardino regole operative:

- trasversalmente applicabili a livello aziendale, ovvero di Gruppo;
- specificatamente applicabili all'unità organizzativa con riferimento al quale l'occasione di reato è potenzialmente configurabile.

Inoltre tutti i dipendenti e collaboratori esterni della Società sono chiamati a rispettare le regole comportamentali, tratte dal Codice Etico e di Comportamento della Società (cfr. paragrafo 3.1), idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale. Si evidenzia che i Responsabili delle unità organizzative verificano la coerenza dei contenuti delle disposizioni interne di propria spettanza con le norme del Codice e ne curano gli eventuali aggiornamenti che si rendessero necessari.

2.6 CRITERI DI MANUTENZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOG

L'attività di manutenzione del Modello è scissa in due fasi differenti:

- verifiche e controlli sul Modello;
- aggiornamento e adeguamento del Modello.

Tali fasi sono argomentate nei sottoparagrafi seguenti.

2.6.1 Verifiche e controlli sul Modello

Il Collegio Sindacale redige con cadenza annuale un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

I risultati delle attività di verifica (diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, o indiretta, per il tramite della Funzione di Revisione Interna o altre funzioni / professionisti esterni) sui rischi ex D.Lgs 231/01, parti integranti della valutazione dei rischi dei processi aziendali, vengono annualmente consolidate dal Collegio Sindacale al fine di aggiornare la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

In genere, la valutazione del rischio reato di processo/azienda è definita attraverso:

- l'individuazione dell'indice di rischiosità;
- la valutazione delle tecniche di controllo a presidio dei rischi individuati;
- la determinazione del rischio residuo.

Al fine di addivenire a tali determinazioni, si dovrà opportunamente tener conto della tipologia di sanzione potenziale sottostante (interdittiva o meno), della frequenza e complessità dell'attività a rischio, delle caratteristiche dei protocolli (grado di formalizzazione e di consolidamento nella prassi aziendale, adeguata segregazione dei compiti, esistenza di controlli gerarchico funzionali, tracciabilità dei controlli di processo, livello di informatizzazione, presenza di flussi di reporting, etc.), della conformità delle attività svolte al disegno dei controlli rilevato, della storia di sanzioni disciplinari / reati compiuti a fronte dell'attività / processo analizzato.

Per quanto riguarda il contributo fornito dalla Funzione di Revisione Interna, considerato che tutti i report vengono trasmessi al Collegio Sindacale, in linea di massima lo stesso può essere ricondotto a:

- audit di processo:
 - in tale ambito, nel più ampio perimetro dell'intervento, rientrano anche gli aspetti attinenti i rischi ed i controlli rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 (ove significativi);
 - tali verifiche (adeguatezza dei "protocolli" disegnati e/o effettiva applicazione degli stessi) sono generalmente formalizzati all'interno di un paragrafo dedicato del report finale;
 - la pianificazione di tali interventi discende dal complessivo processo di pianificazione delle verifiche proposto dalla Funzione di Revisione Interna secondo un approccio basato sulla stima di rischio residuo per società / processo valutata nel suo complesso, di cui una delle varie componenti è costituita dagli aspetti specificamente afferenti il Modello;
 - nella definizione del proprio programma annuale delle attività di verifica e controllo il Collegio Sindacale potrà tener conto dei contributi che si può attendere dagli interventi di tale tipo;
- audit dedicati:
 - gli interventi di verifica della fattispecie sono concordati dal Collegio Sindacale con la Funzione di Revisione Interna;
 - tali interventi servono ad eventuale completamento ed integrazione del programma annuale delle attività di verifica e controllo predisposto dal Collegio Sindacale;
 - le verifiche sono di regola svolte con le metodologie di audit sviluppate internamente alla Funzione di Revisione Interna, in coerenza con l'approccio "process oriented" e "risk-based";
 - tale tipologia di interventi risulta "residuale" rispetto alle verifiche dirette (tramite flussi di reporting, audizioni o eventuali ispezioni sul campo) ed alle altre tipologie di verifiche indirette (audit di processo, per il tramite della Funzione di Revisione Interna, ed interventi svolti da altre funzioni / professionisti esterni).

2.6.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello – *in quanto strumento organizzativo della vita della Società* – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà aziendale/di processo) ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico/formale.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esonero da responsabilità della Società è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del sistema di responsabilità.

Il Modello, peraltro, potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente ed avere efficacia "esimente" solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce.

La necessaria concretezza del Modello, determina la necessità di procedere ad aggiornamenti in ragione dell'evolversi e del modificarsi della struttura organizzativa e del quadro regolamentare.

In particolare il Modello deve essere:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo – qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa della Società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo – qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

Relativamente alla formulazione delle proposte di aggiornamento/adequamento del Modello da sottoporre al vaglio del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale si avvale, per la relativa istruttoria, dell'Area Governance quale Segreteria Tecnica del Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, nonché delle altre strutture della Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

Il processo di aggiornamento si articola in sei fasi.

<p>Fase 0: Legal Inventory</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione normativa con impatto sul D. Lgs. 231/2001 e /o sulle leggi collegate 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Funzione di Compliance e Area Governance • Altre UO interessate: Segreteria Tecnica del Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 • Strumenti: Information Provider
<p>Fase 1: Studio e impostazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificazione attività sensibili • Predisposizione questionario di autodiagnosi per aggiornamento Modello di organizzazione, gestione e controllo • Identificazione dei soggetti destinatari del questionario di autodiagnosi • Somministrazione del questionario ai soggetti identificati 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Area Governance • Altre UO interessate: Funzione di Compliance • Strumenti: Metodologie di analisi processi
<p>Fase 2: Autodiagnosi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione – per ciascuna unità organizzativa - delle attività a rischio riferibili alle attività sensibili ai sensi del D.Lgs 231/01 • Rilevazione dei controlli presenti sull'attività a rischio (disposizioni interne, controlli gerarchico funzionali, segregazione di funzioni incompatibili, tracciabilità dell'attività e dei controlli, procedure informatiche con elevati standard di sicurezza logica, reporting gestionale) 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Process Owner • Altre UO interessate: Area Governance • Strumenti: questionario di autodiagnosi
<p>Fase 3: Istruttoria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione delle attività rischio e declinazione dei rischi elementari • Valutazione dei controlli "as is" e identificazione di eventuali gap • Proposta master plan di interventi migliorativi sul sistema dei controlli 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Area Governance • Altre UO interessate: Unità organizzative competenti • Strumenti: Questionario di autodiagnosi
<p>Fase 4: Delibera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta di aggiornamento del Modello nelle sue diverse componenti • Delibera di aggiornamento del Modello 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Collegio Sindacale e Consiglio di Amministrazione • Altre UO interessate: Area Governance • Strumenti: Parte Speciale
<p>Fase 5: Erogazione ed implementazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffusione del Modello tramite canali di comunicazione aziendale • Implementazione delle soluzioni organizzative necessarie per colmare gap del sistema dei controlli 	<ul style="list-style-type: none"> • UO coinvolta: Area Governance • Altre UO interessate: Collegio Sindacale • Strumenti: Intranet aziendale; procedure organizzative
<p>Fase 6: Monitoraggio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'adeguatezza e conformità delle componenti del Modello • Segnalazione eventuali anomalie all'Organismo e alla Segreteria Tecnica 	<ul style="list-style-type: none"> • UO principale coinvolta: Funzione di Revisione Interna • Altre UO interessate: Collegio Sindacale • Strumenti: Programma di lavoro di audit - "risk based/process oriented"

3. PRINCIPI COMPORTAMENTALI

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono definiti nel Codice Etico e di Comportamento.

In termini generali tale documento, riferimento essenziale del Modello, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di tutti gli "stakeholders" (dipendenti, fornitori, pubblica amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a fronte dei quali sono previste sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

3.1 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO INTERNO

Il Codice Etico e di Comportamento Interno è approvato e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

Il Codice Etico e di Comportamento Interno è sottoposto periodicamente ad aggiornamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

L'immagine aziendale è fortemente influenzata dal comportamento delle proprie persone, pertanto tale Codice si basa su principi generali tesi a garantire la correttezza, la moralità e l'onestà dei rapporti di dipendenti e collaboratori esterni. I suddetti principi costituiscono specificazioni degli obblighi di diligenza, correttezza e lealtà che devono qualificare l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

Il Codice di Comportamento Interno illustra l'applicazione di tali principi generali ponendo l'attenzione sui seguenti punti:

"Norme di comportamento di dipendenti e collaboratori esterni"

Tali norme di comportamento esplicano:

- il corretto utilizzo delle password aziendali ai fini della sicurezza del sistema informativo della Società;
- gli obblighi di riservatezza ed il relativo trattamento dei dati personali;
- l'adeguato trattamento delle informazioni privilegiate e/ o confidenziali;
- la custodia e l'utilizzo dei dispositivi informatici, ivi compresa la relativa comunicazione elettronica, unicamente per fini lavorativi/ professionali;
- il divieto di coinvolgimento in operazioni cosiddette "irregolari", prive della sottoscrizione dell'ordinante o comunque, non corrette;
- l'attività di comunicazione con la stampa con riserva specifica alla funzione Aziendale incaricata e la regolamentazione delle comunicazioni e pubblicazioni esterne effettuate da dipendenti e collaboratori;
- l'intrattenimento, coerentemente con i principi aziendali, dei rapporti con le pubbliche amministrazioni, le organizzazioni politiche e sindacali e con altri soggetti esterni;
- il divieto di esercitare qualsivoglia tipo di illecito condizionamento;
- il divieto di domiciliare la corrispondenza (relativa ai rapporti bancari) presso "dipendenti e collaboratori esterni";
- la regolamentazione di regali e altre utilità da parte di soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti alle mansioni svolte;
- la possibilità di accettare cariche sociali o associative all'esterno del Gruppo Creditizio Credito Emiliano – CREDEM da parte di dipendenti;
- la modalità di esecuzione della registrazione contabile e redazione di bilanci e documenti similari;
- la condotta nelle operazioni su monete, banconote, bollati ed altri valori;
- il corretto utilizzo dei canali Social Media nel rispetto della strategia comunicativa aziendale;
- il rispetto degli obblighi di fedeltà e riservatezza durante la partecipazione a convegni e altro;

- i principi e le norme generali che regolano i rapporti con gli azionisti, la gestione delle persone, i rapporti con i partner contrattuali e con gli intermediari.

"Operazioni Personali"

Le operazioni personali, dunque le attività svolte dai dipendenti della Società non in veste del proprio ruolo aziendale, rientrano nella disciplina del Codice attraverso l'applicazione dei principi generali, i quali pongono:

- il divieto di diffusione e/ o l'utilizzo, per finalità estranee alla propria attività professionale, delle informazioni specifiche acquisite in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'obbligo di astensione in caso di possibili attività che pongono in essere un potenziale conflitto d'interessi;
- il divieto di svolgere attività economiche e/ o commerciali e di ricevere deleghe e procure su rapporti assicurativi.

"Organizzazione Interna"

L'applicazione dei principi generali all'organizzazione interna si concretizza attraverso:

- i rapporti con le banche, le altre compagnie assicurative e con gli intermediari finanziari;
- la tutela giuridica dei programmi per elaboratore;
- la fruizione delle ferie al fine di garantire un congruo periodo di riposo e di assicurare il rispetto dei vincoli previsti nelle polizze assicurative contratte dall'Azienda;
- la sicurezza informatica, la quale implica la presa visione e l'osservazione delle policy e le norme in materia applicate in Azienda;
- l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001.

"La relazione con la clientela"

Al fine di assicurare che la Compagnia operi nell'interesse dei clienti, salvaguardandone i diritti e gli interessi, il Codice di Comportamento si cura di disciplinare, attraverso il rispetto dei principi generali sopracitati, la relazione con la clientela. In particolare sono evidenziati i principi di trasparenza e correttezza con particolare riguardo alle attività di informazione e della prestazione dei servizi assicurativi.

"Le relazioni con le Autorità di vigilanza e di controllo"

La Compagnia impronta i rapporti con le Autorità a collaborazione e trasparenza. Pertanto i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a comportarsi con la massima trasparenza ed integrità e a prestare la massima collaborazione.

La presa visione del Codice di Comportamento Interno è obbligo inderogabile del dipendente e del collaboratore esterno. L'inosservanza del suddetto Codice e dei relativi principi esplicitati in esso può comportare sanzioni disciplinari (cfr. paragrafo 5).

3.2 RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono inclusi tra i Destinatari del Modello se ed in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, co. 1 lettera b del Decreto).

In proposito, la Società, ha adottato un "Codice Etico" che definisce i principi, i modelli e le norme di condotta generali che Credemvita S.p.A. si impegna a seguire in ogni sua attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con tutti gli stakeholder, il mercato e gli investitori, nei confronti dell'ambiente. Tale codice è considerato elemento integrante del Modello 231/2001 della Società ed è infatti un allegato del Modello (Allegato n. 2 - "Codice Etico") ed è pubblicato nel sito internet istituzionale della Società.

La Società, inoltre, richiede alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei testi contrattuali specifiche clausole (riportate nell'appendice al Codice Etico) volte ad ancorare i comportamenti dei terzi a determinati standard di condotta ritenuti condizione imprescindibile per l'instaurazione ed il proseguimento del rapporto contrattuale.

Con riferimento invece agli *outsourcer* interni al Gruppo (“Società di *Service*”), il Modello adottato da ciascuna società identifica e presidia anche tutti i rischi derivanti dai servizi prestati dalla stessa a favore delle altre società del Gruppo.
In tale modo risulta intrinsecamente garantita la completezza, l’adeguatezza e l’effettiva operatività del Modello all’interno del Gruppo.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA NEL GRUPPO CREDEM

Il Decreto 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), allo "Organo Dirigente" (art. 6, comma 4) o "al Collegio Sindacale, al Consiglio di Sorveglianza e al Comitato per il controllo della gestione" (art. 6, comma 4-bis).

Il corretto ed efficace svolgimento dei suddetti compiti è, dunque, presupposto indispensabile per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Il Gruppo Credem ha adottato un assetto organizzativo che, coerentemente alle Istruzioni di Vigilanza, accentra sulla Capogruppo le funzioni di indirizzo e coordinamento del Gruppo, tramite la costituzione di appositi Comitati di Governance (Comitato di Pianificazione Strategica di Gruppo, Comitato Crediti di Gruppo, Comitato Rischi di Gruppo e Comitato Audit di Gruppo) allo scopo di conseguire sinergie nonché disporre di leve gestionali dirette ad orientare il gruppo verso politiche decise dal Vertice.

Tale scelta è stata adottata anche con riferimento alla funzione di Revisione Interna, strutturata presso la Capogruppo e chiamata ad esplicare le proprie attività sia all'interno della medesima, sia presso le controllate (qualora, naturalmente, la funzione sia assente).

Un assetto organizzativo di questo tipo è volto al raggiungimento di un duplice obiettivo: da una parte realizzare economie in termini di risorse assorbite, dall'altra creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle proprie prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, di aggiornamento e di formazione. Il tutto è disegnato nella logica di salvaguardare l'autonomia e le responsabilità dei Vertici delle singole Società controllate, i quali devono disporre delle leve gestionali per essere garanti del buon funzionamento del sistema dei controlli interni.

La soluzione organizzativa di accentramento delle funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo sulla Capogruppo assume una sua valenza anche con riferimento alle esigenze poste dal Modello delineato ai sensi del D.Lgs 231/2001, con i seguenti accorgimenti:

- in ogni Società Controllata le funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 devono essere assegnate, con tutte le relative competenze e responsabilità, ad uno degli organi che ai sensi dell'art. 6 del Decreto stesso possono esercitarle;
- ciascuno di tali organi delle Società Controllate valuta l'applicabilità alla Società presso la quale opera degli indirizzi del Collegio Sindacale della Capogruppo al quale rende note le attività svolte;
- ciascuno di tali organi delle Società controllate trasmette al Collegio Sindacale della Capogruppo un flusso informativo annuale sulle attività di vigilanza ex D.Lgs. 231/01 svolte e sullo stato di aggiornamento dei Modelli Organizzativi; ciascuno di tali organi delle Società Controllate può avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse della funzione di Revisione Interna.

Qualora l'organo dirigente di una Società del Gruppo Bancario, sulla scorta di specifiche valutazioni attinenti anche alla propria organizzazione interna ed all'effettiva incidenza dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001, deliberi di non istituire un Modello, il medesimo organo ha l'onere di adottare, annualmente, una delibera con cui, rivedendosi l'attualità delle motivazioni poste a fondamento della predetta scelta (*assessment*), viene data conferma, motivata, della decisione assunta.

L'Organismo investito della Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 presso la Società Controllata opera nel rispetto della propria autonomia ed indipendenza, in accordo con gli indirizzi dell'Organismo di Credem al quale riferisce semestralmente riportando le attività svolte ed i relativi risultati.

4.1 COMPOSIZIONE

La genericità del concetto di "Organismo dell'ente" riportato dall'art 6, comma 1 del Decreto giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle regole di *corporate governance* dell'Ente medesimo.

Peraltro, nell'identificazione del 'soggetto' cui attribuire detta funzione, si ritiene non possa non tenersi conto del fatto che l'introduzione nella parte speciale del Decreto - *art. 25 ter* - dei reati societari (e quindi di reati che per definizione trovano origine o comunque coinvolgono l'alta amministrazione) ha reso ancora più evidente la necessità che l'organo di vigilanza debba essere una funzione dotata di un'elevata ed effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia sociale.

Come sopra esplicitato, tenuto conto delle specifiche valutazioni svolte sugli aspetti sopra menzionati e di quanto disposto:

- dal comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come introdotto dall'art. 14, comma 12, L. 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2012");
- dalle indicazioni impartite dalla Controllante Credito Emiliano, anche alla luce della Circolare n.285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 14);

la Società ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, inoltre, ad assegnare annualmente al Collegio Sindacale un *budget* di spesa per lo svolgimento dell'attività di vigilanza in materia 231/2001, con possibilità di modificarlo in *melius* anche su proposta motivata dello stesso Collegio.

Le risorse così assegnate sono a disposizione del Collegio nello svolgimento delle funzioni di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, ad esempio per attività di verifica sul Modello, per le quali vi può essere eventualmente il ricorso al supporto di Società terze.

Il Consiglio di Amministrazione riceve dal Collegio Sindacale, al fine del più opportuno coordinamento tra i due Organi più direttamente coinvolti nella gestione della "governance 231", un'informativa avente ad oggetto l'esercizio della vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (in aggiunta, naturalmente, alle proposte di modifica del Modello e all'ulteriore informativa concernente le somme utilizzate attingendo al budget ricevuto in dotazione).

Il Collegio Sindacale nell'espletamento delle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è supportato dall'Area Governance per la manutenzione e l'aggiornamento del Modello, nonché dalla Funzione di Revisione Interna (CRVINT) per quanto attiene le verifiche ex-post di applicazione del Modello; il Collegio, infine, può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

4.2 REQUISITI APPLICABILI

Per i requisiti dei componenti e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza trovano applicazione le regole previste dalla normativa vigente per il Collegio Sindacale.

L'intervenuto affidamento al Collegio Sindacale della vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 consolida, anche in quanto impliciti nell'azione e nelle caratteristiche normativamente sancite per l'Organo citato, i seguenti requisiti che devono connotare la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Autonomia: autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. L'autonomia è da intendersi in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto all'Alta Direzione (il Collegio Sindacale agisce libero da condizionamenti o pressioni). Ciò anche in ragione del fatto che il Collegio Sindacale non ha compiti che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. In tal senso, inoltre, il Collegio Sindacale gode di autonomia di spesa (budget).

Indipendenza: il Collegio Sindacale è scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza (organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome).

Professionalità: il Collegio Sindacale (anche in ragione dei requisiti che a norma di legge i suoi membri devono possedere) è professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Dispone delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. A tal fine, può inoltre avvalersi delle specifiche

competenze dei singoli membri oppure di altri organi e/o funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo, quelle della Funzione di Revisione Interna, nonché di consulenti esterni.

Continuità d'azione: il Collegio Sindacale svolge la funzione assegnatagli in via continuativa.

4.3 COMPITI E RESPONSABILITÀ

È affidato al Collegio Sindacale il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, al Collegio Sindacale sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettiva attuazione del Modello, attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- valutare l'adeguatezza del Modello, in termini di efficacia nella prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- promuovere, nell'esercizio della sua funzione consultiva rispetto all'organo dirigente, l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, tutte le volte in cui si verificano presupposti esterni e/o interni alla stregua dei quali sorga la necessità di apportare correzioni ed adeguamenti.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, il Collegio Sindacale, eventualmente avvalendosi della collaborazione delle strutture della Società e della Funzione di Revisione Interna, dovrà:

- vigilare sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati. Allo scopo provvede in particolare alla mappatura dei rischi reato e dei correlati protocolli di controllo attraverso:
 - la determinazione degli standard e procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
 - l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti e di identificazione dei correlati protocolli di controllo;
 - la valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello, identificando i necessari interventi correttivi;
 - il costante aggiornamento della mappatura dei rischi reato / protocolli di controllo e la verifica del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello in relazione all'evoluzione della normativa, dell'organizzazione e delle attività;
 - la proposizione al Consiglio di Amministrazione delle modifiche al Modello ritenute necessarie a garantirne l'efficacia;
- vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello, attivando, ove opportuno, il processo sanzionatorio;
- coordinare informazione e formazione sul Decreto e sul Modello. Allo scopo:
 - promuove iniziative dirette a garantire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (i Destinatari), presidiandone l'efficacia;
 - promuove e monitora le iniziative di formazione, ivi inclusi i corsi, volte a favorire l'adeguata conoscenza dei contenuti del Decreto, della valenza del Modello e sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili ai rischi reato da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontra, anche mediante la predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni, risorse aziendali o da organi amministrativi o di controllo della Società, qualora connesse al Modello;
- presidiare un sistema di flussi informativi:
 - ricevendo da parte dei soggetti interessati la reportistica periodica definita dal Modello;
 - ricevendo informativa dagli Amministratori, dai soggetti che operano per la società di revisione, dai dipendenti, senza eccezione di sorta, e da coloro che, pure esterni, operano direttamente o indirettamente con la Società, compresi gli analoghi soggetti delle società eventualmente controllate o controllanti, in merito a qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni al Modello. È compito del Collegio Sindacale esaminare e valutare le informazioni e/o segnalazioni ricevute connesse al Modello e, ove ritenuto utile o necessario, pianificare la relativa attività ispettiva da compiere e agire in modo tale da garantire che i soggetti segnalanti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni, o che vengano in altro modo penalizzati, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo diverse disposizioni di legge o esigenze processuali o altrimenti connesse alla corretta

- operatività aziendale). Le segnalazioni potranno essere trasmesse all'apposita casella di posta elettronica presidiata dal Collegio Sindacale quale Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 o inviate in modalità cartacea o attraverso la piattaforma digitale dedicata;
- riferendo al Consiglio di Amministrazione circa lo stato d'attuazione e l'operatività del Modello, l'attività svolta, gli eventuali rilievi emersi e i conseguenti provvedimenti intrapresi.

Il Collegio Sindacale è, inoltre, dotato ex lege di tutti i poteri ispettivi, di accesso e di verifica (tra cui le audizioni delle risorse interessate) necessari per un efficace esercizio delle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

4.4 UTILIZZO DI STRUTTURE AZIENDALI DI CONTROLLO ESISTENTI

Il Collegio Sindacale, stante gli obblighi assegnatigli dal Decreto, può avvalersi di strutture aziendali di controllo esistenti, per lo svolgimento delle attività di aggiornamento e controllo dell'adeguatezza e dell'effettiva operatività del Modello. La scelta delle strutture aziendali a supporto del Collegio Sindacale è vincolata dalla ricerca di competenze e risorse interne alla Società, adeguate a supportare il Collegio Sindacale medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione definisce un Modello in cui il Collegio Sindacale si avvale in modo principale delle seguenti figure:

- Area Governance, per le attività di aggiornamento del Modello. Inoltre, l'Area Governance acquisisce i flussi informativi da portare all'attenzione del Collegio Sindacale;
- funzione di Revisione Interna, per le verifiche sull'adeguatezza del Modello e sull'effettiva conformità dei comportamenti delle strutture aziendali.

4.5 NOMINA, DURATA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI

La vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è affidata al Collegio Sindacale per tutta la durata del mandato assegnato a tale organo dall'Assemblea dei Soci con la relativa delibera di nomina.

Conseguentemente la cessazione dall'incarico può avvenire esclusivamente per una delle circostanze che determinano, ai sensi della normativa vigente, la cessazione dell'ufficio di Sindaco (decadenza, revoca per giusta causa, scadenza dell'incarico, rinuncia, decesso).

4.6 SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI DI REPORTING DA E VERSO L'ODV

Il Decreto prevede, all'art 6, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organo cui è stata affidata la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle eventuali cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

In ambito aziendale, devono essere comunicati al Collegio Sindacale nelle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dal Collegio Sindacale e/o da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi definiti dall'allegato del Modello "*Flussi di Reporting dalle strutture operative*";
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione e/o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti del Collegio Sindacale ("segnalazioni").

In particolare, il Modello prevede che:

- le unità organizzative operative provvedano a segnalare al Collegio Sindacale le attività sensibili ai rischi reato ex D.Lgs. 231/2001, sulla base del piano di reporting concordato con il Collegio Sindacale medesimo;
- la Funzione di Compliance e l'Area Governance provvedano, ciascuno per il proprio ambito di competenza, a segnalare al Collegio Sindacale le modificazioni del quadro regolamentare esterno con impatto sul D.Lgs 231/2001;
- le unità organizzative preposte provvedano a segnalare al Collegio Sindacale le modificazioni dei processi aziendali o attivazione di nuovi business, canali distributivi, prodotti;
- la Segreteria Tecnica provveda a segnalare al Collegio Sindacale le proposte di aggiornamento del Modello, sulla base della pianificazione concordata con il Collegio medesimo e dalla Funzione di Compliance (con specifico riguardo all'introduzione di nuove fattispecie di reato ex D.Lgs 231/2001);

- la Funzione di Revisione Interna provveda a riportare al Collegio Sindacale i risultati delle verifiche periodiche sull'adeguatezza e sulla conformità del Modello sulla base della pianificazione concordata con il Collegio medesimo che individuerà le priorità di controllo coerentemente alle segnalazioni ricevute dalle strutture aziendali (unità organizzative, funzioni legali, progettazione e sviluppo organizzativo, compliance).

Debbono, comunque, essere trasmesse al Collegio Sindacale le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire al Collegio Sindacale ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dal Collegio medesimo;
- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventualmente anche in forma anonima- Whistleblowing¹ - devono essere inviate o per iscritto in busta chiusa al Collegio Sindacale presso l'Area Governance della Compagnia o attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica dedicata odv@credemvita.it o attraverso il canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante o, ancora, utilizzando l'apposito format presente nell'apposita sezione della Intranet Aziendale (Area 231 – Info e Segnalazioni);
- il Collegio Sindacale agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi. L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce infatti il divieto di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie e nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni citate 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 prevede inoltre la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Le sanzioni previste in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante sono esplicitate nell'ambito del successivo paragrafo 5.5.;
- il Collegio Sindacale valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti.

I canali attraverso i quali possono essere inviate segnalazioni al Collegio Sindacale sono:

- casella di posta elettronica dedicata odv231@credemvita.it;
- forma cartacea al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza 231 di Credemvita SpA c/o Area Governance in qualità di Segreteria Tecnica OdV 231, via Luigi Sani n. 1, 42121 Reggio Emilia; La Segreteria Tecnica del Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 ha l'obbligo di consegnare la comunicazione in busta chiusa al Presidente o ad altro Sindaco
- piattaforma digitale accessibile attraverso la intranet aziendale, idonea a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante (e l'anonimato in caso di segnalazioni

¹ Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un sistema interno di segnalazione delle violazioni che prevede:

- a) più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare - a tutela dell'integrità dell'ente - segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- d) irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

effettuate ai sensi del D.Lgs. 231/07). Le segnalazioni trasmesse attraverso il citato canale sono ricevute dal Responsabile del sistema interno di segnalazione, come previsto dal Regolamento di Gruppo Sistema interno di segnalazione delle violazioni, che informa tempestivamente il Collegio

L'accesso alle segnalazioni è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e, eventualmente, alle persone specificamente individuate dallo stesso, mentre l'accesso alle segnalazioni inviate tramite piattaforma digitale è consentito al RSI - Responsabile del sistema interno di segnalazione.

Le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente documento dovranno essere custoditi e conservati dal Collegio Sindacale (le segnalazioni inviate attraverso la piattaforma digitale, invece, dall'RSI) nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali tempo per tempo vigenti.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, il Collegio Sindacale, come sopra esplicitato, riporta gli esiti delle attività svolte direttamente al Consiglio di Amministrazione (cfr. Allegato n. 3 - "Flussi di Reporting").

Il Collegio Sindacale può, inoltre, rivolgere comunicazioni e richieste d'informazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, anche nell'ambito del periodico scambio di informazioni, alla Società di revisione.

Di eventuali apposite riunioni del Collegio Sindacale con gli organi sociali o la Società di revisione deve essere predisposto verbale.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza del Collegio Sindacale.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Tale sistema disciplinare si rivolge agli organi sociali, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare o contrattuale/negoziale a seconda dei casi.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.1 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A questo proposito si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dell'attività di servizio nel corso del procedimento disciplinare qualora sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società è conforme alle previsioni di cui ai vigenti CCNL in materia di "Provvedimenti disciplinari" rispettivamente applicabili nel caso di Credemvita; trattasi segnatamente:

- del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali";
- del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente".

Inoltre, il vigente sistema disciplinare è coerente con le indicazioni emesse dall'Associazione di Categoria, che ha raccomandato l'estensione delle sanzioni previste nel Codice disciplinare già in uso alle ipotesi di violazione dei precetti di cui al Modello ex D. Lgs. 231/2001, come di seguito in dettaglio indicato.

"COMUNICAZIONE AL PERSONALE ASSICURATIVO

Si comunica ai lavoratori/lavoratrici che - con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal C.C.N.L. ed in ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia giuslavoristica - saranno applicate le seguenti sanzioni in proporzione alla gravità delle infrazioni qui di seguito indicate:

a) rimprovero verbale

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;

b) biasimo inflitto per iscritto

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro;

d) licenziamento per giustificato motivo

• violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'Azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

e) licenziamento per giusta causa

• mancanza di gravità tale (o per la doloosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In relazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ed in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b):

I lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione del modello di organizzazione e gestione e della normativa interna ad esso correlata, sono soggetti a sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione, ai sensi delle disposizioni normative, contrattuali e del Codice di Comportamento Interno adottato dalla Società.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamento in conseguenza della medesima, l'Impresa - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre la sospensione temporanea del lavoratore/lavoratrice dal servizio, per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Il lavoratore/trice che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazione della libertà personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino che tale limitazione permanga. Qualora non si tratti di reato contro l'Impresa, a decorrere dal 31° g., al lavoratore/trice sospeso sarà corrisposto un assegno pari al 50% della normale retribuzione mensile. In caso di sentenza definitiva di condanna, l'assegno predetto dovrà essere restituito e sarà recuperabile sulle competenze ed altri trattamenti a qualunque titolo dovuti. Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Impresa determina se il lavoratore/trice debba o meno essere sospeso dal servizio."

"COMUNICAZIONE AL PERSONALE BANCARIO

Si comunica ai lavoratori/lavoratrici che - con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare previsti dal C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, ed in considerazione della peculiare fiducia che sta a fondamento del rapporto di lavoro subordinato intercorrente con le anzidette aziende - saranno applicate le seguenti sanzioni in proporzione con la gravità delle infrazioni qui di seguito indicate:

Ex 1ª e 2ª area professionale

a) rimprovero verbale

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;

b) rimprovero scritto

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro;

d) licenziamento per giustificato motivo

• violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'Azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

e) licenziamento per giusta causa

• mancanza di gravità tale (o per la doloosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Quadri direttivi e 3^a area professionale

a) rimprovero verbale

- lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
- tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

b) rimprovero scritto

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;
- inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
- negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'Azienda o per i terzi;

d) licenziamento per giustificato motivo

- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'Azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

e) licenziamento per giusta causa

- mancanza di gravità tale (o per la dososità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In relazione a quanto previsto dall' art. 7, comma 1, dell'accordo 23 gennaio 2001:

I lavoratori/lavoratrici che si astengono dal lavoro in relazione ad uno sciopero proclamato in violazione delle norme di cui al predetto accordo, sono soggetti a sanzioni disciplinari - oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione - ai sensi delle norme di legge e contrattuali (ivi compresa la multa), con esclusione delle misure estintive del rapporto.

In relazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ed in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lett. b:

I lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione del modello di organizzazione e gestione, e della normativa interna ad esso correlata, sono soggetti a sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione, ai sensi delle norme di legge e contrattuali e del Codice di Comportamento Interno adottato dalla Società.

Il contratto collettivo di lavoro prevede inoltre che:

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamento in conseguenza della medesima, l'Azienda - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario."

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali e delle regole di comportamento richieste dal Modello, dalle norme del Codice Etico e di Comportamento Interno e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono, pertanto, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

In particolare, al duplice fine di:

- declinare più specificamente i sopra riportati principi generali derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

- dare corso alle indicazioni impartite anche dalla giurisprudenza sul tema delle “violazioni tipiche e corrispondenti sanzioni altrettanto tipiche”,

le sopra riportate sanzioni saranno applicate tenendo presente che sono da considerarsi infrazioni di maggiore rilevanza:

- la violazione dei protocolli di controllo richiamati dal Modello, o l’elusione del sistema di controllo previsto per la loro attuazione, in qualsiasi modo effettuata, inclusa la sottrazione, l’occultamento, la distruzione o l’alterazione della documentazione;
- le condotte di ostacolo ai controlli, di impedimento all’accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli;
- le condotte che favoriscono la violazione o l’elusione del sistema dei controlli.

Conseguentemente costituisce infrazione disciplinare la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o del Codice di Comportamento Interno, dei Regolamenti, dei Manuali, delle Comunicazioni e, in generale, di tutti i documenti dallo stesso richiamati, anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta della Società.

L’istruttoria può essere avviata dal Direttore Generale anche su segnalazione motivata dell’Organismo investito della vigilanza in materia 231/2001.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle norme sostanziali e procedurali di legge e di contrattazione collettiva applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno anche ai sensi dello specifico Regolamento di “People Management” adottato dalla Società.

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, in mancanza di un sistema sanzionatorio definito nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione della gravità delle violazioni commesse e del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica dirigenziale.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, il Collegio Sindacale informerà l’intero Consiglio d’Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le più opportune iniziative.

Rientrano tra le gravi inosservanze l’omessa segnalazione al Collegio Sindacale di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli stessi venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – *per negligenza o imperizia* - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, evitare la commissione di reati.

Le “sanzioni” nei confronti degli Amministratori potranno estrinsecarsi, a seconda dei casi, nella revoca delle eventuali procure, nella revoca dell’incarico e nella promozione dell’azione ex art. 2393 c.c.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Ogni violazione del D.Lgs. 231/2001, del Modello o del Codice Etico da parte delle Società di Service e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, è sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti (cfr. appendice al “Codice Etico”).

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Le “sanzioni” nei confronti del Collegio Sindacale consistono nella revoca per giusta causa ex art. 2400 c.c.

5.5 SANZIONI APPLICABILI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/01, e come anche disciplinato dal "Regolamento di Gruppo sistema interno di segnalazione delle violazioni", sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La valutazione delle eventuali sanzioni applicabili nei confronti del personale dipendente, è attribuita all'ufficio GES di Credem, che proporrà agli Organi competenti i provvedimenti ritenuti idonei in funzione della gravità delle violazioni commesse coerentemente alla Regolamentazione interna di riferimento e nel rispetto delle disposizioni vigenti e, ove applicabili, di contratto collettivo tempo per tempo vigenti e/o delle specifiche clausole contrattuali, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Inoltre, nell'ipotesi in cui sia stato accertato che il segnalante si è reso corresponsabile delle violazioni segnalate, si terrà in considerazione il comportamento attivo e collaborativo tenuto dal soggetto segnalante ai fini della determinazione, in maniera graduale e proporzionata, dell'eventuale sanzione disciplinare o contrattuale applicabile al caso di specie.

6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/01 e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema il quale necessita di trovare nei comportamenti operativi del personale una risposta efficace e coerente. Un'attività di formazione e comunicazione indirizzata alla diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello stesso è dunque fondamentale. Le modalità di formazione e comunicazione 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.

Per cui è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza circa il contenuto del Decreto, del Modello e degli obblighi derivanti dai medesimi da parte:

- dei componenti degli Organi Sociali;
- dei componenti della Direzione Generale;
- del Personale presente in azienda;
- degli stagisti, dei lavoratori a contratto ed a progetto, dei lavoratori somministrati e, più in generale, di ogni persona che operi quale mandataria e/o procuratore della Compagnia.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informazione costituiscono specifica responsabilità del Collegio Sindacale investito della Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 che si avvale a tal fine dell'unità organizzativa Governance e in coordinamento con i responsabili delle altre Aree di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale; l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda anche attraverso il ricorso a strumenti informatici. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente, tra l'altro, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" e il Codice Etico e di Comportamento Interno, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I Destinatari dovranno documentare la presa visione attraverso gli strumenti (anche informatici) che la Società metterà loro a disposizione;
- una complessiva attività di formazione; tale attività di formazione "continua" è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, strumenti di autovalutazione) che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno funzioni di rappresentanza della Società;
- una specifica attività di formazione; tale attività di formazione al Personale è erogata per gruppi che operano in specifiche aree di rischio, per differenti livelli della struttura organizzative e per le funzioni preposte alle attività di aggiornamento e controllo del Modello.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituito un portale nella Intranet aziendale dedicato all'argomento e aggiornato (avvalendosi della competente funzione aziendale) dal Collegio Sindacale (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e/o una casella di posta elettronica e di altri canali appositamente dedicati per le segnalazioni rilevanti in materia 231/2001 al Collegio Sindacale ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Per quanto riguarda i lavoratori comandati/distaccati, posta l'uniformità del Modelli nell'ambito del Gruppo Credem, occorre verificare quale Società, in concreto, eserciti la direzione/vigilanza, anche prescindendo dal formale vincolo contrattuale.

Il soggetto "comandato", dovrà ricevere ed attenersi in primis al Modello della Società presso cui esercita la propria attività (giacché in questo sono indicati i "protocolli" inerenti alle attività dal medesimo concretamente svolte).

Poiché i collaboratori della Società, pur in qualità di lavoratori autonomi, sono soggetti ad un potere di indirizzo e coordinamento da parte della Società mandante, è necessario che il Modello venga messo a loro disposizione e che ne venga richiesta la puntuale applicazione. Nella definizione dei relativi contratti, le funzioni incaricate dovranno verificare che vi sia (ove necessario) la previsione di clausole coerenti con l'applicabilità del sistema disciplinare connesso.

Anche per quanto riguarda i lavoratori "atipici" è necessario che il Modello venga messo a loro disposizione e che ne venga richiesta la puntuale applicazione, distinguendo però due differenti situazioni:

- se il rapporto di lavoro intercorre direttamente tra l'azienda e il lavoratore, quest'ultimo sarà direttamente destinatario del Modello in quanto soggetto al potere di direzione/vigilanza ed al potere sanzionatorio / di censura spettanti all'Azienda in quanto datore di lavoro;
- nel caso di lavoratori somministrati, valgono invece le seguenti precisazioni:
 - nei contratti con le agenzie per il lavoro è opportuno inserire specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, nonché dell'esistenza del Modello;
 - tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il predetto onere di informativa dei propri dipendenti, e l'applicazione di sanzioni disciplinari ai dipendenti somministrati, nel caso di inadempimento.

Compito del Collegio Sindacale è vigilare sulla effettiva erogazione dell'informazione e della formazione nel rispetto dei criteri sopra definiti.