

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il d. lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*" (relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale - Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal

conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

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

In particolare, il d. lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

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

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d. lgs. 231/2001.

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

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del d. lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

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

Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al d. lgs. 231/2001 – a numerosi altri reati.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

1) Reati contro la P.A.:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

2) Reati informatici e trattamento illecito di dati

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-*quater* c.p.);
- danneggiamenti di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-*quinquies* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);
- falsità documenti informatici (491-*bis* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-*quinquies* c.p.);

3) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

4) Reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 commi 1 e 2 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)

5) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico;

6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

7) Reati contro la personalità individuale:

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);

- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);

8) Abusi di mercato :

- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato

9) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

10) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- Ricettazione (648 c.p.)
- Riciclaggio (678-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.)

11) Alcuni reati transnazionali.

1.2 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del Modello - che costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore - rappresenta per l'ente la possibilità di escludere la propria responsabilità.

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

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 d. lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 d. lgs. 231/2001, richiede:

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

1.3 Fonte del Modello: Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3, d. lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

In attuazione di siffatto disposto normativo, l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha redatto le linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa espressamente riferiti alle banche.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione Unicredit Credit Management Bank ha espressamente tenuto conto prima di tutto delle direttive impartite dalla holding, oltre che delle disposizioni del d. lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria, del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del d. lgs. 231/2001 ed infine delle linee guida predisposte da ABI e che saranno via via richiamate dal presente Modello.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Unicredit Credit Management Bank di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale appartenente ad Unicredit Credit Management Bank (dal *management* ai lavoratori subordinati) alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Unicredit Credit Management Bank che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti.

1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

Nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto di due aspetti peculiari che caratterizzano la società.

Innanzitutto, Unicredit Credit Management Bank fa parte del Gruppo Unicredit ed in quanto tale si è adeguata alle direttive impartite dalla Capogruppo. Unicredit Credit Management Bank svolge l'attività di gestione e recupero dei crediti *non performing* per società *captive* ed *extra captive*.

Le caratteristiche della società Unicredit Credit Management Bank consentono di operare un'osservazione preliminare di particolare rilievo ai fini della creazione del Modello di organizzazione e di gestione di cui al d. lgs. 231/2001.

L'estrema limitazione dell'attività di esercizio del credito verso clientela esterna consente di escludere i profili di rischio di commissione dei reati propri delle banche *operative* nella concessione del credito, come rilevati e analizzati dalle linee guida ABI e rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Gli obiettivi del sistema di controllo sono i seguenti:

- assicurare la separatezza tra funzioni operative e di controllo;
- assicurare il rispetto delle strategie aziendali;
- assicurare il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- garantire la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

Per il perseguimento di siffatti obiettivi, il sistema dei controlli interni deve tendere ad enfatizzare i seguenti aspetti :

- identificazione, misurazione e monitoraggio adeguato di tutti i rischi assunti;
- attività di controllo ad ogni livello operativo;
- creazione di sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
- registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
- monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o dall'inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi o derivanti da eventi esterni.

Nell'adozione del Modello da parte di Unicredit Credit Management Bank, il Consiglio di Amministrazione deve dunque tenere necessariamente conto della peculiarità e specificità delle attività della società, nonché dell'esistenza di un sistema dei controlli interni già esistente e che si è provveduto ad adeguatamente integrare rispetto alle esigenze individuate dal d. lgs. 231/2001.

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione delle procedure: metodologia di lavoro.

Tenendo anche conto delle linee guida individuate dall'ABI, si è provveduto ad individuare e ad identificare un Modello comunque rispondente alle concrete situazioni, ossia attività e strutture organizzative della società e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in essa, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal d. lgs. 231/2001 e dallo stesso d. lgs. 61/2002.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è, quindi, sviluppato in diverse fasi metodologiche, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività realizzata nonché la coerenza con i dettami del d. lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Società, utile a fornire elementi conoscitivi in relazione alla struttura organizzativa ed all'attività della stessa. Particolare attenzione - a titolo di esempio - è stata posta al regolamento aziendale, all'organigramma, alle normative e comunicazioni aziendali, alla carta d'integrità, al regolamento di spesa.

II fase: identificazione delle attività "sensibili"

È stato effettuato un censimento delle Unit di Unicredit Credit Management Bank e si è proceduto mediante interviste ai relativi Responsabili, al fine di identificare, nei processi aziendali svolti, le attività ritenute "sensibili", rilevanti ai fini della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Per le attività ritenute "sensibili" abbiamo richiesto al Responsabile della relativa Unit di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di tale attività è documentato nei relativi protocolli decisionali.

Laddove, in sede di intervista, sono state riscontrate possibili aree di miglioramento nell'ambito del sistema dei controlli, sono stati definiti, e condivisi con il Responsabile della relativa area, interventi idonei a rendere tale sistema maggiormente efficace .

Le interviste sono state condotte mediante l'ausilio dell'aggiornata "mappa dei reati 231" approvata dall'Organismo di Vigilanza di Capogruppo.

III fase: redazione dei Protocolli di decisione e dei Verbali

I risultati degli incontri sono stati documentati attraverso la redazione di protocolli di decisione. Vengono inoltre redatti anche dei verbali nel caso in cui durante l'intervista non vengano individuati rischi di reato.

Siffatti documenti, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato

individuare dal D. Lgs. 231/2001. per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Ad ulteriore verifica della concretezza ed esattezza della situazione rilevata nei protocolli di decisione e nei verbali, gli stessi vengono sottoposti all'esame del Responsabile di ciascuna Unit.

IV fase: finalizzazione dei protocolli di decisione e dei verbali

I protocolli di decisione sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

I protocolli di decisione sono corredati da ulteriore documentazione utile di supporto:

- ✓ Framework riassuntivi: allegati a ciascun protocollo di decisione, sintetizzano i punti chiave del documento (attività, reati, controlli, supporti)
- ✓ Griglia dei reati: fornisce un elenco sintetico completo di tutte le Unità per cui è stata condotta l'intervista, le attività sensibili riscontrate ed i rischi di reato individuati.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione è formalmente recepito da una normativa indirizzata all'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un regolamento di spesa che tenesse appunto in considerazione anche gli identificati rischi di commissione di ipotesi di reato.

Segnatamente il regolamento di spesa prevede che le procedure inerenti ai flussi finanziari garantiscano il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale. Siffatto regolamento assicura inoltre che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con la Carta di Integrità di Gruppo.

Il Modello qui illustrato è soggetto a revisione e aggiornamento in virtù dell'introduzione di nuovi reati e modifiche organizzative o attività svolte.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima, volta ad illustrare sia le finalità e i contenuti del d. lgs. 231/2001, sia l'impatto e i riflessi che siffatti provvedimenti normativi hanno avuto sul sistema bancario.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'organismo di vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Normative (protocolli decisionali) di ciascuna unità con attività identificate a rischio;
2. Regolamento di spesa.

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Unicredit Credit Management Bank che, in particolare, si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dal presente Modello.

Il Modello non viene esteso anche ai collaboratori esterni (consulenti e legali) di cui Unicredit Credit Management Bank si avvale nello svolgimento della propria attività in quanto non si ritiene che tali soggetti possano essere parte in reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, stante l'operatività di loro competenza.

1.6 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo bancario

In considerazione dell'appartenenza di Unicredit Credit Management Bank al gruppo UniCredit, la società sarà sottoposta al controllo della Capogruppo in merito al dovere di attenersi nella predisposizione del Modello alle direttive della holding, al fine di garantire criteri di omogeneità di adozione.

La Capogruppo infatti, mediante la Direzione *audit* di gruppo, ha il potere di verificare la rispondenza delle società appartenenti al Gruppo agli indirizzi dalla stessa proposti in tema di adozione del Modello, ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed efficacemente attuare il proprio Modello.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d. lgs. 231/2001 prevede anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) *interno* all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'organismo di controllo e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza e singoli *Process Owner* secondo i principi qui dappresso descritti.

In particolare, si è ritenuto conforme al dettato normativo, e alla lettura che dello stesso viene indicata dall'ABI, decidere di costituire un Organismo espressamente nominato dal Consiglio d'Amministrazione e dotato di elevata ed effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia sociale.

L'Organismo di Vigilanza ha natura collegiale ed è composto dai seguenti soggetti: il Presidente, individuato in un amministratore non esecutivo e indipendente; il Responsabile della Direzione Operativa; il Responsabile dell'Area Human Resources; il Referente di Compliance in UCCMB; il Referente di Unicredit Audit in UCCMB.

L'Organismo dura in carica tre anni ed i suoi membri possono essere rieletti. I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono nel caso venga meno, per qualsiasi motivo, il loro rapporto con la società o mutui la loro funzione e possono essere revocati, dal CdA all'unanimità, solo per inadempimenti gravi del proprio mandato.

La Presidenza dell'OdV è assegnata ad un Consigliere di amministrazione non esecutivo, ossia privo di funzioni delegate, e indipendente, ovvero privo di rapporti economici con la società, tali da condizionare l'autonomia di giudizio e il libero apprezzamento dell'operato del *management*, secondo quanto disposto dall'art. 2399 c.c. sull'ineleggibilità dei sindaci, applicabile, per effetto di un doppio richiamo di cui all'art. 2409 *octiesdecies* c.c., anche agli amministratori.

La presenza di siffatto Consigliere, privo, come detto, di incarichi che possano diminuire la sua libertà di giudizio, trova la sua giustificazione nell'esigenza di garantire l'effettiva indipendenza dell'OdV rispetto alla gerarchia aziendale, assicurando al contempo un collegamento costante con il CdA cui spetta, in definitiva, di assicurare l'efficace attuazione del Modello.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è poi deciso anche di incaricare i *Process Owner* del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei *Process Owner* resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, costituendo gli stessi un effettivo anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

La presenza dei *Process Owner* costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di efficacemente attuare il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo *ausilio* ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che meglio di chiunque altro conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Process Owner* è quindi obbligato a riportare funzionalmente all'OdV al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'OdV provvede a dotarsi di uno Statuto, di concerto con le direttive della Capogruppo, che regolamenti il suo funzionamento.

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

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal d. lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

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

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai *Process Owner*, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- esaminare le relazioni semestrali dei *Process Owner*, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei procedure rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali modifiche del Modello è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- verificare su base periodica le attività di tutte le Unità, al fine di garantire la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei *Process Owner*;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei *Process Owner*;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere necessarie all'aggiornamento del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione e, in delega, all'Amministratore Delegato, sulla base di siffatta attività, le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri in perfetta autonomia, provvederà direttamente ai seguenti incumbenti:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei *Process Owner* e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai *Process Owner*;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà, in materia di controlli, di Unicredit Audit, nonché, per le altre competenze, dell'eventuale collaborazione di altre unità della banca. In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il d. Lgs. n.231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria e statutaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati (Amministratore Delegato, Presidente e Vice Presidente con deleghe operative) ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo e la facoltà di potere sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società e al Collegio sindacale.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno in corso.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

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

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

L'OdV, inoltre, avrà incontri periodici, almeno semestrali, con il Comitato Rischi Operativi per un reciproco scambio di informazioni sugli argomenti di comune interesse.

2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il d. lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di Unicredit Credit Management Bank e sui *Process Owner*.

In particolare, gli organi sociali tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale dipendente deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini l'OdV istituisce un canale di comunicazione interna, che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

E' istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei *Process Owner*. In particolare, siffatti responsabili devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal d. lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d. lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 d. lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

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

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

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal d. lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al d. lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera dell'OdV, dall'Area Personale di UCCMB secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare. L'applicazione della sanzione del licenziamento è di esclusiva competenza del CdA.

3.2 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

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

a) *Rimprovero verbale:*

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

b) *Rimprovero scritto:*

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

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

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

d) *Licenziamento per giustificato motivo:*

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d. lgs. 231/2001.

e) *Licenziamento per giusta causa:*

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.3 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

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

a) *Rimprovero verbale:*

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

b) *Rimprovero scritto:*

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

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

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d. lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) *Licenziamento per giusta causa:*

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d. lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.4 Disciplina applicabile nei rapporti con società terze

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal d. lgs. 231/2001, UCCMB chiede ad eventuali società terze che per suo conto svolgono attività che presentano rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa una dichiarazione di aver adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo adeguato a presidiare i rischi rilevati, e si riserva la facoltà di effettuare le conseguenti verifiche.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra UCCMB e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la soluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi e le regole contenuti nel Modello di cui si sono dotati, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal d. lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto di UCCMB di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore Delegato, e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal d. lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei *Process Owner*.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 Diffusione del Modello

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

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

A tal fine il Modello verrà permanentemente inserito sul Portale aziendale, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

5.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di UCCMB.

Oltre alla diffusione del Modello sul Portale aziendale, vengono previste le seguenti attività:

- Uno specifico corso in aula rivolto a tutti i *Process Owner*, nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, viene approfondito il Modello adottato da UCCMB, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il D. Lgs. 231/2001. Inoltre tali responsabili vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale.
- Un modulo formativo obbligatorio on-line rivolto alle restanti risorse con i medesimi contenuti citati nel punto precedente. Trascorso il termine previsto per la fruizione del modulo formativo, si procederà ad una verifica per invitare coloro che non avessero completato la formazione a provvedervi. A comprova dell'avvenuto completamento

del corso verrà conservata, a cura dell'Area Personale, l'auto-certificazione informatica rilasciata dai dipendenti.

- Un'area dedicata sull'intranet aziendale ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al D. Lgs. 231/2001.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere al rispettivo *Process Owner* e, se necessario, all'U.O. Operational Risk Management per una pronta risposta.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. Tali risorse verranno iscritte al modulo formativo obbligatorio on-line (se non già fruito) ed intrattenute sull'argomento dal *Process Owner* d'appartenenza.

