



**IFITALIA**  
**GRUPPO BNP PARIBAS**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**DI**

**IFITALIA S.P.A.**

VERSIONE APPROVATA DALLA SOCIETA' IN DATA 22/11/2018

## **PARTE GENERALE**

## PARTE GENERALE

### INDICE SOMMARIO

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA .....</b>	<b>5</b>
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche .....	5
1.2 Le Persone soggette al D. Lgs. n. 231 del 2001.....	5
1.3 I Reati Presupposto .....	6
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto .....	8
1.5 Delitti tentati.....	11
1.6 Le Condotte Esimenti.....	11
1.7 Le Linee Guida .....	12
<b>2. IL PRESENTE MODELLO .....</b>	<b>14</b>
2.1 Ifitalia S.p.A. ....	14
2.2 Adozione del Modello in Ifitalia .....	15
2.3 La funzione e lo scopo del Modello .....	16
2.4 I principi ispiratori del Modello.....	16
2.5 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	17
2.6 Il concetto di Rischio Accettabile .....	17
2.7 I soggetti destinatari delle Regole del Modello .....	18
2.8 I documenti connessi al Modello.....	18
<b>3. ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI IFITALIA.....</b>	<b>19</b>
3.1 Il Modello di <i>governance</i> della Società.....	19
3.2 Il sistema di controllo interno di Ifitalia .....	19
3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato.....	21
<b>4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>22</b>
4.1 Formazione e Informazione del Personale .....	22
4.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello .....	22

<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>24</b>
5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza .....	24
5.2 La Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	25
5.3 L'Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti .....	26
5.4 La durata dell'incarico e le cause di cessazione, revoca e decadenza .....	26
5.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza .....	27
5.6 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	28
5.7 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri Organi Societari .....	29
<b>6. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>31</b>
6.1 Segnalazioni da parte dei Destinatari .....	31
6.2 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni .....	32
<b>7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTI MODELLO E DELLE NORME - DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....</b>	<b>34</b>
7.1 Il sistema disciplinare .....	34
7.2 Le violazioni del Modello.....	35
7.3 Le sanzioni. Generalità .....	35
7.4 Le sanzioni.....	39

# 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

## 1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

## 1.2 Le Persone soggette al D. Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),

---

<sup>1</sup> L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”<sup>2</sup>.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti a eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

### 1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge n.69/2015;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 24-*ter* e successivamente modificati dalla L. 69 del 27 maggio 2015 (“Legge Anticorruzione”).
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall’articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l’industria e il commercio, introdotti dall’articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*ter*; successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, dalla L.69 del 27 maggio 2015 (“Legge

---

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

Anticorruzione”) e, da ultimo, aggiornato dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, ha recepito nel nostro ordinamento la decisione quadro 2003/568/GAI sulla corruzione tra privati, in ottemperanza alle previsioni della “Legge di Delegazione Europea 2015”. Più nello specifico si è sottoposto a revisione l’art. 2635 c.c. (“Corruzione tra privati”) e si è prevista l’introduzione nel codice civile del nuovo art. 2635-bis c.c. (“Istigazione alla corruzione tra privati”).

- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*quater*,
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’art. 25-*quater*.1;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*quinquies*, successivamente modificato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 “*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*”;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*sexies* e, all’interno del TUF, l’articolo 187-*quinquies* “*Responsabilità dell’ente*”;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*octies* e successivamente integrati dalla L.186 del 15 dicembre 2014.
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d’autore, introdotti dall’articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto d’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, introdotto dall’art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*decies*.<sup>3</sup>;
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*undecies* e successivamente integrati dalla L. Legge 22 maggio 2015 n. 68;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*” e successivamente modificati dalla L.69 del 27 maggio 2015 (“Legge Anticorruzione”);
- (xvii) delitto d’impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l’“*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*duodecies* e successivamente modificato dalla Legge 161/2017 recante “*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle*

---

<sup>3</sup> Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

*misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate” (c.d. “Codice Antimafia”).*

**(xviii)** delitti di Razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 177 recante *“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea”* che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-terdecies.

#### **1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto**

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>4</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a*

---

<sup>4</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *“Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”*.



*meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".*

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> </ul> <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p><i>ed</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

**(b)** Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*<sup>5</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

---

<sup>5</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

## 1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

## 1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione, da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, predisposte dall'Associazione Italiana per il Factoring (ASSIFACT) e alle "Linee Guida ABI per l'adozione di modelli organizzativi da parte delle Banche" (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "**Linee Guida**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali e informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);

- documentazione dei controlli;
  - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
  - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
    - autonomia e indipendenza,
    - professionalità,
    - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le Linee Guida dell’Associazione Italiana per il Factoring stabiliscono che il sistema di controllo interno deve prevedere un assetto di controlli distinto per livelli inserito all’interno della struttura organizzativa e identificabile in:

- controlli di linea (I livello), che riguardano i rischi finanziari ed operativi che derivano da errori o malfunzionamenti nell’operatività corrente e si concretizzano nell’insieme di verifiche di routine svolte normalmente durante l’esecuzione dei processi aziendali;
- controllo dei rischi (II livello), che è rivolto al presidio dei rischi aziendali in una visione integrata, al fine di individuare e quantificare tutte le tipologie di rischio (di credito, di mercato, di liquidità, legale, di non conformità e reputazionali, ecc.) connesse con le politiche di assunzione del rischio deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- attività di *internal auditing*.

## 2. IL PRESENTE MODELLO

### 2.1 Ifitalia S.p.A.

Ifitalia S.p.A. (di seguito, per brevità, “**Ifitalia**” o la “**Società**”), costituita nel 1963 per iniziativa della Banca Nazionale del Lavoro, è la più antica società di *factoring* italiana, ed è da sempre tra i maggiori operatori del settore. Dal 2006, Ifitalia è entrata a far parte del Gruppo BNP Paribas (di seguito, per brevità, il “**Gruppo**”), uno dei maggiori gruppi bancari internazionali.

La Società è intermediario finanziario vigilato dalla Banca d'Italia e soggetta alla direzione e coordinamento di BNP Paribas S.A. ex art. 2497 e segg. cod.civ.. Grazie al patrimonio professionale e tecnologico e alla consolidata esperienza, Ifitalia è in grado di offrire l'intera gamma dei prodotti di *factoring*, personalizzando, ove necessario, i contenuti dei singoli servizi sulle specifiche esigenze dei clienti. Le operazioni di *factoring* possono riguardare sia crediti correnti, sia crediti scaduti, e possono essere strutturate in forma occasionale o con modalità *revolving*.

In particolare, l'attività operativa di Ifitalia si esplica nell'erogazione dei seguenti servizi:

- gestione del portafoglio clienti: registrazione e aggiornamento di tutte le fatture ricevute in cessione, nonché delle relative note di credito segnalate, nonché controllo e miglioramento della puntualità dei pagamenti dei debitori. In tale contesto, Ifitalia provvede anche all'emissione dei necessari solleciti di pagamento, personalizzabili quanto a numero e periodicità, sino ad arrivare, se necessario e d'intesa con il fornitore, ad azioni di recupero extra-giudiziale o alla messa in mora e alle conseguenti azioni legali;

- *factoring pro-soluto*: la garanzia pro-soluto contro l'insolvenza dei debitori offre un'efficace soluzione ai problemi di rischio derivanti dalle vendite con pagamento dilazionato. Essa consente infatti al fornitore di maturare la certezza del buon fine dell'operazione commerciale anche nel caso di mancato pagamento dell'acquirente. Ifitalia valuta accuratamente i nominativi debitori e determina per ognuno di essi specifici *plafond* rotativi di garanzia entro i quali sono accolti i crediti;

- *factoring pro-solvendo*: è un prodotto che non prevede la garanzia contro il rischio di insolvenza dei debitori. Possono invece essere presenti gli altri due servizi tipici del *factoring*: la gestione e lo smobilizzo dei crediti;

- *not Notification Factoring* che non prevedono la notifica dell'avvenuta cessione al debitore.

I servizi di *factoring* senza notifica includono il servizio di 'sola garanzia' attraverso il quale Ifitalia fornisce esclusivamente la copertura contro il rischio di insolvenza del Debitore. Questo prodotto rappresenta una valida alternativa ai prodotti offerti dalle compagnie di assicurazione crediti.

La garanzia di Ifitalia copre di norma il 100% dell'importo nominale dei crediti ceduti. In caso di insolvenza del Debitore, Ifitalia procede alla notifica della cessione, alle azioni di recupero ed effettua il pagamento in garanzia a data certa.

.- *factoring* internazionale: i servizi base che compongono il *factoring* internazionale corrispondono, nella sostanza, a quelli domestici, ovvero gestione (compresi incasso e trasferimento dei fondi), garanzia e smobilizzo dei crediti. Il *factoring* internazionale consiste in:

(i) *export factoring*: nell'ipotesi in cui il cliente-fornitore è un soggetto residente in Italia e l'acquirente-debitore è un soggetto residente all'estero;

(ii) *import factoring*: nell'ipotesi in cui il cliente-fornitore è un soggetto residente all'estero e l'acquirente-debitore è un soggetto residente in Italia;

- *factoring maturity* con dilazione, sia *pro-soluto* che *pro-solvendo*: con il termine “*maturity*” si identifica il servizio di *factoring* che assicura al fornitore un flusso di cassa regolare, esattamente alla scadenza dei crediti, e quindi alla loro 'maturazione'. Alla scadenza del credito, Ifitalia ne accredita il 100% del valore al fornitore, con pari valuta. Contestualmente, l'importo viene addebitato al debitore, cui sin dal sorgere del rapporto di *factoring* può essere concessa, d'intesa con il fornitore, una dilazione di pagamento. Gli oneri finanziari della dilazione sono a carico del debitore;

- *factoring rateale*: è un efficiente e moderno servizio per le imprese che vendono a rate. Ifitalia mette a disposizione della clientela sofisticate procedure automatizzate per la gestione e l'incasso di crediti rateali, che possono anche essere d'importo unitario contenuto e relativi a un numero elevato di debitori e/o rate di pagamento;

- *reverse factoring*: con questo servizio, Ifitalia mette a disposizione delle imprese efficaci soluzioni per la gestione del ciclo passivo. Ifitalia, in accordo con l'impresa cliente, prende contatto con i fornitori e sottoscrive con ciascuno di essi un contratto di *factoring*. I servizi prestati ai diversi fornitori possono essere uguali o personalizzati in base alle diverse esigenze (es. può essere o meno prevista la garanzia *pro-soluto* sui crediti ceduti). Il prodotto *reverse factoring* può prevedere l'anticipazione dei crediti dei fornitori o il loro accredito a scadenza (*maturity*);

- crediti verso la Pubblica Amministrazione: Ifitalia ha una pluriennale esperienza nell'intermediazione di crediti verso la Pubblica Amministrazione ed è in grado di affiancare tutte le tipologie di fornitori con una gamma completa di servizi:

(i) anticipazione e/o accredito a scadenza;

(ii) amministrazione, gestione e incasso;

(iii) prestazione della garanzia *pro-soluto*.

A livello internazionale Ifitalia si avvale della rete di collaborazione reciproca con le altre società di *factoring* del Gruppo ed è presente sul territorio italiano con Uffici Commerciali ubicati presso le Filiali della Banca Nazionale del Lavoro, con cui intrattiene un consolidato rapporto di collaborazione.

Ifitalia è membro di Factors Chain International (FCI) che rappresenta il *network* mondiale di Factors.

## 2.2 Adozione del Modello in Ifitalia

Ifitalia si è dotata di un proprio Modello nel Gennaio 2006.

Successivamente, Ifitalia, per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, ha provveduto ad aggiornare e integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

### 2.3 La funzione e lo scopo del Modello

Ifitalia è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholder*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte di tutto il personale.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Ifitalia, si richiede anche ai consulenti e ai *partner* di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, mitigando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto alla identificazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto e ritenuti applicabili e rilevanti da Ifitalia. Il Modello si propone pertanto come finalità quelle di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Ifitalia, e in particolare quelli impegnati nelle "aree a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con Ifitalia che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni e/o la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Ifitalia non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, assume la funzione di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei destinatari.

### 2.4 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, Ifitalia ha tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti all'interno della Società, rilevati in fase di *as-is analysis*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle "attività sensibili".

Il presente Modello s'inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di controllo interno esistente in Ifitalia. In particolare, Ifitalia ha già adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Ifitalia (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società e il Gruppo si ispirano, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di BNP Paribas;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;



- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

## 2.5 La costruzione del Modello e la sua struttura

Sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la redazione del presente Modello si è articolata nelle seguenti fasi:

1. esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di una o più interviste con uno o più soggetti informati sulla struttura e l'attività della Società al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
2. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le “**Aree a Rischio Reato**”).

Il presente Modello si articola in:

1. Parte Generale;
2. Parte Speciale, suddivisa in specifici capitoli con riferimento alle singole fattispecie di reato ritenute rilevanti per Ifitalia, che dettaglia i controlli implementati dalla Società.

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (e in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di aggiornare e integrare il presente Modello con ulteriori capitoli della Parte Speciale in relazione ad altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01.

Per modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega il Direttore Generale, con obbligo d'informativa al Consiglio di Amministrazione stesso.

## 2.6 Il concetto di Rischio Accettabile

Nella predisposizione di un modello organizzativo, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di

impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati dalla Società.

## 2.7 I soggetti destinatari delle Regole del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Ifitalia e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo consulenti e controparti contrattuali, non sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Terzi**” e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, i “**Destinatari**”). Tutto ciò, affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui s'ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

## 2.8 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico e il Codice di Condotta di BNP Paribas;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- sistema di deleghe e procure;
- protocolli/linee guida/procedure/regolamenti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, il presente Modello deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

Ifitalia ha definito e implementato uno specifico sistema di protocolli, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. Tali documenti, anche ove non richiamati specificamente nel presente Modello e/o allegati allo stesso, devono considerarsi complessivamente parte integrante e sostanziale del Modello stesso e finalizzati alla prevenzione dei reati.

I documenti sopra citati sono archiviati in una specifica *Repository* rinvenibile sul sito *intranet* della Società, all'indirizzo accessibile da parte di tutti i Destinatari.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

### **3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI IFITALIA**

#### **3.1 Il Modello di *governance* della Società**

Ifitalia è una società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a nove membri, secondo quanto deliberato dall'Assemblea.

Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, o per il tempo inferiore stabilito dall'Assemblea all'atto di nomina, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale e uno o più Vice Direttori Generali, stabilendo la retribuzione e i poteri, i limiti e le modalità del loro esercizio nonché gli obblighi e le modalità di informativa.

Al Presidente e, se nominati, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, nei limiti dei poteri agli stessi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, spetta disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio.

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi nominati dall'assemblea, che provvede altresì alla nomina di due Sindaci Supplenti.

I Sindaci durano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

La Società dispone, inoltre, di comitati interni, disciplinati dal Regolamento aziendale.

#### **3.2 Il sistema di controllo interno di Ifitalia**

Ifitalia ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società s'ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di BNP Paribas;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;

- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Il modello relativo alle funzioni aziendali di controllo di Ifitalia è allineato a quello del Gruppo BNP Paribas.

In particolare, tra le funzioni aziendali di controllo rientrano:

- la funzione di Controllo dei Rischi con la finalità di collaborare alla definizione delle politiche di governo e gestione dei rischi. Tale funzione è incardinata nella Direzione Rischi; l'incarico di Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi è ricoperto dal Responsabile della Direzione Rischi che, direttamente o indirettamente (ovvero attraverso la partecipazione ai Comitati interfunzionali) ha la visione unitaria su tutti i rischi della Società;
- la funzione di Conformità, esternalizzata a BNL SpA – Direzione Compliance; l'incarico di Responsabile della Funzione è ricoperto dal Direttore Compliance di BNL;
- la funzione Antiriciclaggio, esternalizzata a BNL SpA – Direzione Compliance; l'incarico di Responsabile della Funzione è ricoperto - nell'ambito della Direzione Compliance di BNL - dal Responsabile della struttura Financial Security;
- la Funzione di Revisione Interna, distinta per ambiti di competenza:
  - o la Funzione di Internal Auditing, esternalizzata presso BNL SpA - Inspection Générale - Hub Italy, la quale svolge missioni di audit per assicurare il controllo di 3° livello; l'incarico di Responsabile della Funzione è ricoperto dal Direttore Inspection Générale - Hub Italy di BNL;
  - o la Funzione di Revisione Interna sul Sistema di Rating Interno, esternalizzata presso BNL SpA - Direzione Rischi - Basel 2 Certification Italy, la quale effettua verifiche periodiche anche in adempimento degli obblighi normativi e regolamentari in carico alla struttura medesima; l'incarico di Responsabile della Funzione è ricoperto dal Responsabile Basel 2 Certification Italy di BNL.

I controlli contabili sono gestiti da un service esterno fornito dall'ufficio Accounting & Reporting della Direzione Finanziaria di BNL S.p.A..

Per assicurare il presidio integrato dei rischi creditizi, operativi, di mercato, di controparte, di concentrazione, reputazionali, di business e della qualità del credito è presente un organo di analisi e di delibera, che è il Comitato Monitoraggio Rischi.

Il Sistema dei Controlli Interni è inoltre presidiato, nell'ambito delle proprie competenze, dall'Organismo di Vigilanza istituito ex D.lgs 231/2001.

Le funzioni aziendali di controllo hanno accesso a tutte le attività della società nonché a qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento dei propri compiti.

Tutte le funzioni aziendali di controllo predispongono un piano annuale dei controlli che viene sottoposto per approvazione al CdA; il piano è altresì presentato al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza 231/2001.

Le suddette Funzioni predispongono inoltre periodiche relazioni destinate agli Organi

Aziendali e, in ogni caso, informano tempestivamente gli Organi Sociali su ogni violazione o carenza rilevante riscontrate.

### **3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato**

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa, e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

## **4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **4.1 Formazione e Informazione del Personale**

È obiettivo di Ifitalia garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con la Direzione Gestione Operativa, con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali 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. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. I nuovi assunti, in particolare, ai quali viene richiesto di prendere immediata visione del Modello di Organizzazione e Gestione del Codice Etico e del Codice di Condotta di BNP Paribas contenuti nella intranet aziendale, rendono all'Ufficio Risorse Umane apposita dichiarazione nella quale s'impegnano altresì al rispetto dei contenuti di questi documenti;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, di concerto con la Direzione Gestione Operativa in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **4.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello**

Le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *services* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Ifitalia del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e del Codice di Condotta di Gruppo.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Ifitalia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti

contenuti nel Modello, nel Codice Etico (i cui testi sono disponibili anche nel sito *web* aziendale, nella specifica sezione a ciò dedicata) e nel Codice di Condotta di Gruppo.

Per il personale inserito in Ifitalia con procedura di distacco/comando è prevista una specifica attività di formazione, al fine di garantire una corretta conoscenza del contenuto e degli obblighi derivanti dal Decreto. È altresì consegnata una copia delle norme aziendali più significative, tra cui il Codice Etico e il Codice di Condotta di BNP Paribas.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti caratteristiche, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

b) Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>6</sup>.

c) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

---

<sup>6</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche.



## 5.2 La Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre il relativo aggiornamento deve essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

A tal proposito, la *best practice* in materia suggerisce:

- la designazione di un organo "interno" alla struttura operativa dell'Ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione;
- che i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongano che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al livello di massimo vertice gerarchico;
- l'istituzione di un canale di comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.
- un costante collegamento tra l'Organismo di Vigilanza e la società incaricata della revisione legale dei conti.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

In conformità a quanto stabilito da Banca d'Italia, Ifitalia ha deciso di attribuire in via permanente le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 ottobre 2015.

In particolare si evidenzia che l'art. 14, comma 12 della legge 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato – Legge di stabilità 2012"), ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, il comma 4-bis, che recita "*nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*".

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato dalla Direzione Gestione Operativa e può avvalersi sia dell'ausilio dei Soggetti Apicali e delle altre funzioni aziendali interne sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo di Vigilanza si adopera per instaurare con i Soggetti Apicali un rapporto di comunicazione in un clima di reciproca fiducia. Gli stessi sono resi edotti degli obblighi derivanti dall'adeguamento al D. Lgs. 231/01, delle finalità che questo si prefigge e della riservatezza nell'utilizzo delle informazioni raccolte. Ciò favorisce la collaborazione nelle procedure di comunicazione e nell'ottenere chiarimenti, ulteriori informazioni ovvero i documenti necessari.

### 5.3 L'Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti

Con riferimento all'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, l'art. 6, comma 1, del Decreto fa riferimento ad un Organismo dell'Ente. Tale circostanza, unitamente alle considerazioni espresse, sul punto, nella relazione illustrativa al Decreto Legislativo, fa ritenere che esso non possa essere identificato *tout court* con un soggetto esterno all'Ente medesimo. Tuttavia, ciò non esclude che detto Organismo possa (e debba, ove necessario) servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla Società, come ad esempio di Consulenti esterni (es. esperti in *corporate governance*, in diritto del lavoro, in controllo interno, etc.).

In ogni caso l'Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito regolamento, nonché, mediante appositi documenti organizzativi interni, stabilisce il Personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche da esso conferite al Personale stesso e le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

L'autonomia e l'indipendenza, che devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario introdurre alcune forme di tutela in favore dello stesso Organismo, al fine di garantire l'idoneità del Modello e di evitare che l'attività di controllo dello stesso possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito alla nomina, alla remunerazione, alle promozioni o ai provvedimenti disciplinari, relative ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera e ne determina:

- la durata in carica non superiore a tre anni e tale, comunque, che la scadenza del mandato non possa coincidere con quella del Consiglio d'Amministrazione;
- la remunerazione;
- le regole relative all'eventuale rieleggibilità.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di enunciare i criteri che hanno informato la scelta dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza e le eventuali decisioni di revoca, nonché la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

### 5.4 La durata dell'incarico e le cause di cessazione, revoca e decadenza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può avvenire per una delle seguenti ipotesi:

- scadenza dell'incarico;

- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta, inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza elencate in fine del presente punto.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse intervenire una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

## **5.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse, anche finanziarie, ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza, in via irrevocabile, una dotazione finanziaria annuale. Tale dotazione iniziale può essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

## 5.6 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, il nominato Organismo di Vigilanza ha il compito di svolgere le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'idoneità del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, all'Organismo di Vigilanza spettano i seguenti compiti:

- verificare periodicamente, o comunque quando risulti necessario, la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei controlli preventivi, al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni in grado di esporre Ifitalia al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'Organismo di Vigilanza;
- effettuare periodicamente, almeno una volta ogni sei mesi, sulla base del piano di attività dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo punto 5.7, previamente stabilito, verifiche e ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (es. clausole *standard*, protocolli e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati e implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, tenuto a:

- collaborare stabilmente con il Consiglio di Amministrazione e il Presidente per l'applicazione del Modello;
- comunicare eventuali violazioni del Modello riscontrate da relazionare immediatamente all'Organo Amministrativo;
- riferire tempestivamente al Presidente ed al Direttore Generale in ordine alle violazioni perpetrate da parte dei Soggetti Apicali di Ifitalia.

L'Organismo di Vigilanza autoregola la propria attività e, di conseguenza, le regole "operative" sono stabilite dallo stesso Organismo, proprio al fine di garantire, anche su questo aspetto, la massima autonomia organizzativa.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'Organismo di Vigilanza i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con Terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali in coordinamento con gli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza e assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione e implementazione di processi e protocolli. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, possono essere attribuiti specifici poteri di spesa all'Organismo di Vigilanza oltre al fondo di dotazione.

## **5.7 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, alle modifiche da apportare e all'emersione di eventuali criticità, su due linee di reporting:

- la prima, ad evento nei casi di urgenza, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, ogni sei mesi, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati, quest'ultimo è tenuto a presentare:

- ogni sei mesi un documento per il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli e sulle verifiche specifiche effettuati e sull'esito degli stessi;
- una relazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti nei cui confronti è sancito un obbligo di comunicazione, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sovraordinati.

L'attività di *reporting*, anche continuativa, ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse;
- l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di idoneità del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione iniziale.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni ai soggetti di cui appresso e dagli stessi può essere richiesta la convocazione al Coordinatore da parte del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e della società di revisione legale esterna in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi e della società di revisione legale per motivi urgenti.

Deve essere predisposto apposito verbale in relazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli organi societari e la società di revisione legale che deve essere trascritto sul libro verbali dell'organo o organismo che tiene la riunione. Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza è ugualmente documentata, ivi compresi gli incontri con altri soggetti od organi che siano considerati rilevanti dall'Organismo stesso.

## 6. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Segnalazioni da parte dei Destinatari

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'idoneità del Modello a prevenire reati, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari, in merito alle violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello e relative procedure.

In particolare, si precisa che con la pubblicazione del D.Lgs. n.72 del 12 maggio 2015 che dà attuazione alla direttiva comunitaria 2013/36/CE (CRD IV), si dà enfasi anche nella normativa italiana alle indicazioni in materia di *whistleblowing*, cioè i sistemi interni volti a permettere la segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività.

A tal proposito, occorre segnalare che in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Whistleblowing") che ha integrato i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater 3 all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, prevedendo sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, ovvero l'obbligo di sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso,

- i Soggetti Apicali sono tenuti a segnalare le notizie relative a pratiche non in linea con i protocolli e le norme di comportamento emanate da Ifitalia;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative a pratiche non in linea con i protocolli e le norme di comportamento emanate nei limiti e secondo le modalità previste.

Oltre alle segnalazioni di carattere generale sopra descritte relative alle potenziali violazioni, la Società definisce specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza anche all'interno delle procedure/protocolli/linee guida/regolamenti adottati o che verranno adottati da Ifitalia, fermo restando che devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Ifitalia o i componenti degli organi sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti;
- i rapporti eventualmente predisposti da altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni,

qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

-le commissioni di inchiesta istituite a seguito di segnalazione all'autorità giudiziaria di notizie di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/01;

-i cambiamenti organizzativi;

-gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;

-le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;

-i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;

-le eventuali comunicazioni degli organi e funzioni di controllo in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;

-la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione .

Sono previsti specifici canali informativi dedicati implementati da parte della Funzione Compliance di Gruppo, ossia una linea telefonica registrata, indirizzi specifici di posta ordinaria ed elettronica, nonché un ufficio che garantisca, per le discussioni e le comunicazioni confidenziali, un ambiente riservato, al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza. Inoltre è prevista la nomina, all'interno della Funzione Compliance di Gruppo, di un responsabile unico deputato al trattamento del Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con professionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non dare corso ulteriore.

## **6.2 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie, premesso che:

- i Soggetti Apicali interloquiscono direttamente con l'Organismo di Vigilanza;
- il personale dipendente non Responsabile di funzione e i collaboratori interloquiscono con l'Organismo di Vigilanza per il tramite del proprio superiore. Tuttavia, qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore per tale incumbente, esso può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i Terzi, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di Ifitalia, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;

valgono le seguenti prescrizioni:

- tutte le comunicazioni dovranno effettuarsi in modo formale e consentire, in modo inequivocabile, l'individuazione all'Organismo di Vigilanza del segnalante, che le sottoscrive;
- i flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate, mediante la modalità definita dall'Organismo medesimo,



- che prevede l'inoltro all'indirizzo di posta elettronica dedicato - [organismodivigilanza231-flussi@ifitalia.it](mailto:organismodivigilanza231-flussi@ifitalia.it);
- le segnalazioni di qualsiasi violazione, o sospetto di violazione, del Codice Etico, del Codice di Condotta di BNP Paribas e/o del Modello 231/01 devono essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica dedicato - [organismodivigilanza231-segnalazioni@ifitalia.it](mailto:organismodivigilanza231-segnalazioni@ifitalia.it);
  - i collaboratori di Ifitalia potranno inviare segnalazioni anche tramite il dispositivo di "allerta etico" (whistleblowing) - indirizzo di posta elettronica "[allertaetico@ifitalia.it](mailto:allertaetico@ifitalia.it)". La segnalazione pervenuta tramite "Allerta Etico" sarà presa in carico dal responsabile unico deputato al trattamento del Whistleblowing il quale, per la specifica materia, riferisce direttamente al Responsabile della Compliance di Gruppo, il quale si coordinerà con l'Organismo di Vigilanza, per la gestione della stessa;
  - l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire agli autori delle segnalazioni l'anonimato, preservandoli in tal modo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi accusati erroneamente e/o in mala fede.

## 7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME - DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

### 7.1 Il sistema disciplinare

L'art. 6, primo comma lettera e), del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente<sup>7</sup> all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione volto a prevenire la perpetrazione degli illeciti penali rilevanti ai fini di tale normativa, ha previsto l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai Soggetti Apicali, al Personale Dipendente nonché ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro caso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico, del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti e i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni e i comportamenti dei Soggetti Apicali, del Personale Dipendente e dei Collaboratori, nonché dei soggetti terzi sono classificati in:

- i. violazione delle procedure interne, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico, del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali;
- ii. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del Personale quali: adozione, nell'ambito delle attività nelle aree “a rischio reato”, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali, e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

---

<sup>7</sup> Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 231/01, per Enti si intendono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica

- iii. comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'ambito delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

## **7.2 Le violazioni del Modello**

La violazione delle norme del Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione<sup>8</sup>.

L'inosservanza alle norme del Modello da parte dei Destinatari, comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni (materiali o morali) eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati dagli artt. 2094 e 2095 del Codice civile, quali i "prestatori di lavoro subordinato" e, ove non ostino norme imperative di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

## **7.3 Le sanzioni. Generalità**

La comminazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno comminate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- al comportamento tenuto dal dipendente nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al ruolo e alle mansioni del dipendente;

---

<sup>8</sup> Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali, nonché nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.

- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il sistema disciplinare deve essere costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile delle Risorse Umane (HR).

### *7.3.1 La procedura di accertamento e comminazione*

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione deve prescindere dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

In relazione all'aspetto procedurale risulta essenziale sottolineare l'importanza del rispetto del comma primo dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 ("Statuto dei Lavoratori"), nella parte in cui si prevede che *"le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti"*.

Al riguardo, la Società rende disponibili a tutti i dipendenti i contenuti del Sistema Sanzionatorio tramite la intranet aziendale.

All'atto del rilevamento della violazione, prima di procedere a una formale contestazione, il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale, competenti all'eventuale comminazione della sanzione, informeranno l'Organismo di Vigilanza e produrranno tutte le evidenze relative a quanto accaduto.

Da parte sua l'Organismo di Vigilanza potrà indagare se, ai fini della valutazione della idoneità ed efficacia del Modello, l'infrazione commessa sia in contrasto con i principi stabiliti dal presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali.

Qualora non si riscontrasse tale circostanza, il procedimento proseguirà nell'osservanza della legislazione vigente.

Valutate le contestazioni e le controdeduzioni del dipendente, l'Organismo di Vigilanza esprimerà un parere, non vincolante sul merito e sull'idoneità del provvedimento a garantire il rispetto del Modello.

Solo successivamente il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e/o eventualmente altre funzioni competenti commineranno le sanzioni per il mancato rispetto del Modello.

### 7.3.2 Misure nei confronti del personale dipendente

Con riguardo ai dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dal sopracitato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale e dalle eventuali normative speciali applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A quest'ultimo proposito, si segnala che i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("CCNL") applicato da Ifitalia<sup>9</sup> e precisamente:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il sistema disciplinare correntemente applicato nella Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, appare munito dei requisiti di efficacia e deterrenza.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, si precisa che:

- saranno effettuati nel rispetto delle procedure e degli obblighi previsti dalla legge e dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro;
- restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, ai Soggetti Apicali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali, il Direttore Generale informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni. In tal caso, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("CCNL2")<sup>10</sup> e in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di Dirigente.

Nel caso in cui il comportamento del Dirigente rientri nei casi previsti dalla seconda o terza ipotesi in precedenza indicate (par. 7.1, punti ii. e iii.) il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

---

<sup>9</sup> Ifitalia applica per la generalità dei propri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali.

<sup>10</sup> Ifitalia applica ai dipendenti con categoria dirigenziale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dalle imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie di reato in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto, con riferimento a ciascun caso di specie, della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale fa capo la concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate nei confronti del proprio Personale Dipendente.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal Decreto).

### *7.3.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali e dei responsabili di funzione*

Eventuali violazioni alle regole di comportamento richieste dal Codice Etico, del Codice di Condotta di BNP Paribas, ovvero fatti rilevanti quali violazioni del modello organizzativo, direttamente ascrivibili a uno o più Componenti gli "Organi Sociali", saranno sottoposti con urgenza all'esame del Direttore Generale e dell'"Organismo di Vigilanza".

L'Organismo di Vigilanza, esaminata la questione, ne riferirà al Consiglio di Amministrazione, chiedendone al Presidente, se necessario, l'apposita convocazione secondo le modalità previste al precedente punto 5.7.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la rilevanza della tematica sottoposta, assumendo, all'esito degli approfondimenti ritenuti necessari, le conseguenti deliberazioni, inclusa l'eventuale convocazione dell'Assemblea, tenuto anche conto delle disposizioni del Codice Civile in materia e della normativa sui requisiti di onorabilità degli esponenti bancari (D.M. 161/1998).

Qualora le violazioni riguardino la maggioranza o la collegialità del Consiglio di Amministrazione potrà convocare, ai sensi del Codice Civile, l'Assemblea per le conseguenti deliberazioni.

Nelle ipotesi delle violazioni di cui sopra, in funzione della condotta, del grado di volontarietà, e dell'eventuale danno arrecato alla Società, l'Assemblea potrà comminare la sanzione della sospensione dalla carica.

Inoltre, qualora la violazione sia stata tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario si applicherà da parte dell'Assemblea la sanzione della revoca con le modalità previste dal Codice Civile.

### *7.3.4 Misure nei confronti delle società di service, di collaboratori, consulenti, partner e del personale distaccato/comandato*

Ogni violazione della normativa vigente, del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali da parte delle Società di Service, dei Collaboratori,

dei Consulenti e dei Partner con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di partnership o nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto.

Al Direttore Generale fa capo la concreta applicazione della misura sopra richiamata, sentita la funzione aziendale che cura i rapporti nel cui contesto si è manifestata la condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal Decreto).

Ogni violazione della normativa vigente, del presente Modello, con specifico riferimento alla Parte Speciale dello stesso e, in generale, del Codice Etico del Codice di Condotta di BNP Paribas e delle procedure aziendali da parte del personale distaccato/comandato da altre entità deve essere comunicata all'Azienda distaccante per l'adozione degli opportuni provvedimenti e deve essere disposto, nelle more, l'allontanamento con contestuale messa a disposizione del distaccato/comandato.

Il Direttore Generale provvederà ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

#### **7.4 Le sanzioni**

Nell'irrogazione delle sanzioni deve debitamente tenersi conto del ruolo e delle mansioni del dipendente nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.