

Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno del Gruppo

Fonte normativa: Codice

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 14 dicembre 2023

Elenco versioni

NUMERO VERSIONE	DATA DI APPROVAZIONE CdA	NOTE
1	23/09/2020	Prima adozione
2	14/12/2023	Aggiornamento

INDICE

1 GLOSSARIO	1
2. PREMESSA	2
2.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	2
2.2 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE	3
3 CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
3.2 CONDIZIONI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	4
3.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO	5
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO ..	8
4.1 CONTENUTI DEL MODELLO	8
4.2 FUNZIONE DEL MODELLO	10
4.3 DESTINATARI DEL MODELLO	10
4.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	11
4.5 L' ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT	12
4.6 FORMAZIONE	13
4.7 DIFFUSIONE DEL MODELLO	14
5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
5.1 ORGANISMO DI VIGILANZA	14
5.2 COMPOSIZIONE, REQUISITI E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
6 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	18
7 ATTIVITÀ DI VERIFICA E SUPPORTO DI CAPOGRUPPO	18
8 IL SISTEMA DISCIPLINARE	19
8.1 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	20
8.2 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	20
8.2.1 AMMINISTRATORI	20
8.2.2 SINDACI	20
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI	21
ALLEGATO A - FLUSSI INFORMATIVI INFRAGRUPPO	22
ALLEGATO B - FLUSSI INFORMATIVI INFRAGRUPPO DIRETTI	24

1 Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Società, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al Decreto;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli intermediari finanziari e delle attività bancaria, finanziaria e assicurativa (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **Banca/Banche affiliata/e:** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **Contratto di Coesione:** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- **D. Lgs. 231 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori dipendenti della Società. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- **Ente:** nel contesto del presente documento si intende la Società del Gruppo;
- **Funzioni aziendali di controllo:** indica, per le Società del Gruppo che sono tenute ad esserne dotate, la Funzione di conformità alle norme (Compliance),

la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);

- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231 o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **Organo dirigente:** il Consiglio di Amministrazione ovvero l'organo cui sono attribuite funzioni corrispondenti nell'ambito della Società del Gruppo;
- **Reati:** i reati presupposto tempo per tempo previsti dal D. Lgs. 231/2001, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;
- **Società del Gruppo o Società:** indica le società di diritto italiano controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo.

2. Premessa

2.1 Obiettivi del documento

Il presente documento descrive i principi e i criteri cui ciascuna **Società del Gruppo** deve attenersi nella definizione dei presidi in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto"). Le società controllate estere, adottano presidi per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai fini della responsabilità di impresa coerenti con le specificità del contesto normativo locale.

Esso è adottato nell'esercizio del potere di direzione e coordinamento riconosciuto alla Capogruppo dalla disciplina civilistica e di settore.

A tal fine, la Capogruppo ritiene necessario, nell'intento di assicurare la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali del Gruppo, che ciascuna Società del Gruppo si doti di un Modello di Organizzazione, Gestione

e Controllo finalizzato a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto (di seguito anche “Modello”)¹. In tale ambito, le presenti Linee Guida definiscono:

- i contenuti minimi del Modello;
- le attività che le Società del Gruppo sono tenute a svolgere in relazione alla adozione e all'aggiornamento del rispettivo Modello;
- i meccanismi di coordinamento tra le suddette Società e la Capogruppo, finalizzati ad assicurare una gestione coerente del rischio di commissione dei reati all'interno del Gruppo.

2.2 Adozione, aggiornamento e diffusione

Le presenti Linee guida e i relativi aggiornamenti sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta della Direzione Compliance, previa condivisione con l'Organismo di Vigilanza.

La presente versione delle Linee Guida si applica alle Società che abbiano già adottato il Modello 231; queste Società sono tenute ad adottarlo in sede di adunanza dei rispettivi Consigli di Amministrazione per recepimento e relativa attuazione. La presente versione delle Linee Guida si applica altresì alle Società che non avendo ancora adottato il Modello, a fronte delle risultanze dell'attività di risk assessment, valutino di procedere con la relativa adozione; l'adozione della presente versione delle Linee Guida dovrà avvenire pertanto in occasione della delibera di approvazione del Modello.

La presente versione delle Linee Guida non si applica alle Società controllate estere le quali sono comunque chiamate ad adottare presidi per la gestione e il controllo delle attività di rischio ai fini della responsabilità di impresa coerenti con le specificità del contesto normativo locale.

L'estratto della delibera deve essere trasmesso alla Capogruppo in coerenza a quanto previsto nell'Allegato A.

¹ Fatto salvo quanto precisato successivamente al paragrafo 4.

3 Contesto normativo di riferimento

3.1 La responsabilità amministrativa degli enti

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato emanato il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto"), con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche cui l'Italia aderisce.

In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri e della Convenzione dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'ente non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto) ovvero quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

3.2 Condizioni esimenti della responsabilità amministrativa

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

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

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

In tal caso, pur sussistendo potenzialmente la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui risulti idoneo a prevenire i reati e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte dell'Organo dirigente.

Allo stesso modo, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi di reati commessi dai sottoposti, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore della Società, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova, consistente nella dimostrazione della mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso.

3.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Il Decreto prevede a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con

la precisazione che le stesse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente).

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. E' peraltro possibile la

prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del **tentativo**, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, 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.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - **commessi all'estero**.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. da 7 a 10 del Codice penale è da coordinare con gli articoli del Decreto che prevedono i Reati, sicché a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. da 7 a 10 del codice penale, l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società del Gruppo

Il complesso delle disposizioni interne e dei controlli interni adottati dalle singole Società e dal Gruppo nel suo complesso, anche in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza applicabili, costituiscono presidi per la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

La predisposizione del Modello da parte delle Società del Gruppo è finalizzata a formalizzare il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo implementate da parte delle stesse al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati, oltre che a sensibilizzare tutti coloro che operano per conto delle Società affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Ogni società deve valutare periodicamente la propria esposizione al rischio di commissione dei Reati. Esaurita l'attività di risk assessment, laddove emerga un rischio non irrilevante di commissione di alcuno dei Reati, la Società provvede a dotarsi di un Modello Organizzativo 231 coerentemente con le indicazioni contenute nel presente documento.

In ogni caso, considerata la natura dell'attività svolta, le Società sottoposte alla vigilanza da parte di almeno una delle Autorità di Vigilanza nonché Allitude S.p.A. sono tenute ad adottare il Modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo viene sottoposto all'approvazione dell'Organo dirigente previa condivisione dello stesso con l'Organismo di Vigilanza.

4.1 Contenuti del Modello

Il Modello che la Società adotta deve essere coerente con le indicazioni contenute nel Decreto. In particolare, deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introduce (ovvero recepisce) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere adeguati canali informativi² che, nelle modalità previste dalla normativa interna in materia di Whistleblowing: i) garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, del Segnalato, degli eventuali altri soggetti eventualmente coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, ii) consentano ai soggetti individuati come possibili segnalanti dalla normativa interna in materia di Whistleblowing, di presentare una segnalazione relativa a comportamenti di qualsiasi natura (anche omissivi) seriamente sospetti di violazioni ai sensi della normativa interna di riferimento.
- sancire il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e di tutti i soggetti indicati dalla normativa interna in materia di Whistleblowing. per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione di potenziali violazioni previste dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

Inoltre, impone ai Destinatari il divieto di:

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

Il Modello si riferisce e deve ritenersi integrato, dai seguenti documenti:

- il Codice Etico adottato dalla Società. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali è richiesta l'osservanza ai propri Esponenti e Dipendenti nonché a coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

² In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida ANAC in materia di segnalazione di violazioni, il richiamo alla normativa interna in materia di Whistleblowing viene fatto tramite apposito rinvio all'interno del Mog.

- le regole disciplinari della Società e annesse norme di comportamento e nonché le norme per l'utilizzo degli strumenti informatici, laddove esistenti;
- la Regolamentazione di Gruppo in materia di Whistleblowing;
- l'insieme delle disposizioni di autoregolamentazione adottate dalla Società (*policies*, regolamenti, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente.

4.2 Funzione del Modello

Il Modello è finalizzato a formalizzare il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo implementate dalla Società al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati da parte dei Destinatari del Modello stesso.

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

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

4.3 Destinatari del Modello

I soggetti da identificare come destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali;
- i Dipendenti, ancorché distaccati all'estero o presso altre Società del Gruppo.

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli relativi a specifici reati) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non

appartenendo all'organizzazione della Società, operano per conto o nell'interesse della stessa (Collaboratori) nell'ambito di attività identificate come sensibili.

A tal fine è necessario che il Modello sia adeguatamente diffuso tra i Destinatari in coerenza alle previsioni delle presenti Linee guida.

4.4 Aggiornamento del Modello

L'esigenza di aggiornamento del Modello può manifestarsi a seguito di:

- evoluzioni del contesto normativo (introduzione di nuovi reati, modifiche o abrogazioni di reati esistenti);
- modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo;
- ogni altra fattispecie in cui la Società ne ravvisi la necessità.

In tutti questi casi la Società è responsabile dell'aggiornamento nel continuo del rispettivo Modello al fine di assicurarne l'efficacia, in coerenza con le eventuali indicazioni della Capogruppo fornite nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare all'Organo dirigente l'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza della Società, anche sulla base dei flussi informativi richiesti alle competenti funzioni interne, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. Ciascuna Società individua nell'ambito della propria organizzazione la struttura incaricata di assicurare l'aggiornamento costante del Modello e lo svolgimento delle attività connesse, anche attraverso l'identificazione di specifici flussi informativi che consentano all'Organismo di Vigilanza di espletare il proprio ruolo di indirizzo previsto dalla normativa vigente. La struttura identificata come competente a curare la manutenzione nel continuo del Modello ed a svolgere le attività connesse è comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi").

L'approvazione del Modello e dei relativi aggiornamenti da parte dell'Organo dirigente della Società del Gruppo è comunicata al rispettivo Organismo di Vigilanza, che vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati, nonché alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi").

4.5 L'attività di Risk Assessment

In sede di prima adozione del Modello, nonché a fronte di aggiornamenti del contesto normativo, organizzativo od operativo ovvero ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità (ad esempio eventi esterni che richiedano la necessità di verificare l'efficacia del Modello in relazione alla prevenzione di determinati reati), ciascuna Società del Gruppo è chiamata a svolgere un'attività sistematica di valutazione della propria esposizione al rischio di commissione dei Reati.

Tale attività è condotta attraverso un processo strutturato, denominato *risk assessment*, che si sostanzia nelle seguenti fasi:

- analisi dei reati previsti dal Decreto (ovvero dei relativi aggiornamenti e/o modifiche) e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi operativi (c.d. identificazione delle **Attività Sensibili**);
- individuazione della probabilità di accadimento del Reato in relazione alla specifica Attività Sensibile precedentemente individuata;
- calcolo dell'esposizione potenziale al rischio di commissione dello specifico reato analizzato rispetto all'Attività Sensibile (c.d. **rischio inerente**), determinato dalla combinazione della probabilità di accadimento dello stesso e dall'entità delle sanzioni previste;
- identificazione e valutazione dell'efficacia dei presidi (regolamentazione, procedure, controlli) posti a mitigazione del rischio di commissione dello specifico reato considerato;
- determinazione della effettiva esposizione al rischio di commissione del reato (c.d. **rischio residuo**) come risultante dalla combinazione tra il livello di rischio inerente e la valutazione di efficacia dei presidi individuati;
- indicazione delle eventuali aree di criticità e delle **proposte di miglioramento** nell'ottica di prevenzione del reato considerato. L'implementazione delle azioni di mitigazione è monitorata e supervisionata da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società che comunica prontamente eventuali criticità riscontrate al rispettivo Organo dirigente. In ogni caso, con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo dirigente circa lo stato di attuazione del Modello e, in tale ambito, fornisce anche evidenza dello stato di attuazione degli interventi correttivi e dell'esposizione complessiva della Società al rischio di commissione dei reati. Le relazioni prodotte dall'Organismo di Vigilanza sono tenute a disposizione per eventuali richieste della Capogruppo effettuate nell'esercizio del potere di direzione e coordinamento.

L'attività di risk assessment è svolta con il coinvolgimento dei diversi owner dei processi aziendali attraverso l'analisi, per ciascun rischio/reato, dei diversi elementi sopra citati (regolamentazione esistente, procedure, controlli), avvalendosi ove disponibili, degli strumenti e della documentazione di supporto eventualmente forniti dalla Capogruppo.

I risultati dell'analisi dei rischi, condotta in sede di adozione del Modello ovvero in occasione dell'aggiornamento dello stesso, sono riportati all'interno di un documento nel quale, almeno annualmente, viene evidenziato l'indice di rischiosità con riferimento a ciascuna Attività sensibile oggetto di aggiornamento, al fine di fornire all'Organo dirigente elementi oggettivi per la valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a mitigazione dei rischi di commissione dei reati.

4.6 Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza e dell'attribuzione di eventuali poteri delegati.

I programmi di formazione devono avere un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati. Queste nozioni formano oggetto di programmi di formazione destinati a tutti i Dipendenti.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei Destinatari cui il programma è destinato.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è resa obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con la struttura aziendale a cui è attribuita la responsabilità di curare la formazione delle risorse umane.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi ed assicurando l'obbligatorietà nella fruizione degli stessi.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

4.7 Diffusione del Modello

Ogni Società è tenuta ad assicurare che tutti i Destinatari abbiano piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Società stessa ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

Con riguardo ai Dipendenti e agli Esponenti Aziendali ciascuna Società è tenuta a consegnare, in sede di assunzione ovvero di assegnazione della carica, una copia cartacea o digitale del Modello e del Codice Etico. Nel rispettivo Modello, ciascuna Società identifica le strutture competenti ad assolvere a tale adempimento.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet istituzionale di ciascuna Società (qualora esistente) ed, eventualmente, sul portale di comunicazione interna aziendale (qualora esistente). In ogni caso, il Modello aggiornato nonché il Codice Etico sono resi accessibili per la consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Ciascuna Società informa in modo chiaro e tempestivo tutti i Destinatari degli eventuali aggiornamenti del Modello.

5 L'Organismo di Vigilanza

5.1 Organismo di Vigilanza

Al fine di rendere effettiva l'attuazione del Modello, ciascuna Società è tenuta a dotarsi di un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione della Società. Per l'assolvimento dei compiti, l'Organismo di Vigilanza gode di piena autonomia operativa ed indipendenza di giudizio e non è sottoposto ad alcuna forma di interferenza o condizionamento.

La decisione di istituire l'Organismo di Vigilanza è assunta dall'Organo dirigente di ciascuna Società e comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi"). Alla Capogruppo sono comunicate altresì le modifiche alla composizione dell'Organismo e i successivi rinnovi dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di proprie regole interne in conformità a quanto previsto nei successivi paragrafi in termini di composizione, ruoli e responsabilità. Tale regolamentazione disciplina quanto meno:

- compiti e responsabilità dell'Organismo;
- durata in carica e sostituzione dei membri;
- regole di convocazione e deliberazione;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi e delle strutture aziendali;
- verbalizzazione delle attività;
- budget di spesa;
- raccolta e conservazione delle informazioni.

5.2 Composizione, requisiti e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza e autonomia di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza, le rispettive funzioni sono attribuite al Collegio Sindacale della Società, ove esistente.

Rimane ferma la possibilità per ciascuna Società, in relazione alle specificità del proprio contesto organizzativo, di adottare una diversa composizione dell'Organismo di Vigilanza. La scelta deve essere adeguatamente motivata con riferimento alle esigenze individuate dalla società per assicurare l'efficienza nella gestione e l'efficacia dei controlli. In tali casi, la comunicazione relativa alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza dovuta alla Capogruppo reca indicazione anche delle motivazioni sottostanti tale scelta.

Rimane fermo che nella scelta dei membri, laddove non coincidenti con i componenti del Collegio Sindacale, dovranno essere tenute in considerazione anche le competenze professionali maturate nonché il possesso dei requisiti minimi soggettivi previsti nel presente documento. La verifica della sussistenza di tali requisiti è svolta dall'Organo dirigente prima della nomina dell'Organismo di Vigilanza. Gli esiti della verifica sono comunicati alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi").

In particolare, non possono essere eletti come componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- coloro che si trovano nelle situazioni previste dall'articolo 2399 comma 1 lett. A) e B) del codice civile;
- coloro che hanno subito condanne con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica sino alla scadenza del mandato conferito al Collegio Sindacale, ove esistente, ovvero, in difetto, dell'Organo dirigente.

In occasione della nomina dei nuovi componenti del Collegio Sindacale, l'Organo dirigente provvede al conferimento, mediante apposita delibera, delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza al nuovo Collegio Sindacale ovvero all'individuazione dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è rinnovabile.

In caso di revoca, di decadenza o di altra causa di cessazione di uno o più componenti, l'Organo dirigente provvede alla relativa sostituzione. I componenti nominati come sostituti restano in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dallo stesso Organismo laddove non vi abbia già provveduto l'Organo dirigente. Il presidente ha la responsabilità di:

- convocare e presiedere le adunanze dell'Organismo stesso;
- curare i rapporti con l'Organo dirigente;
- rappresentare l'Organismo di Vigilanza.

Della avvenuta nomina viene data informativa all'Organo dirigente e alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi").

5.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento nei termini previsti dal presente documento. Non gli sono attribuiti poteri di gestione.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza deve essere riconosciuto il potere di:

- accedere a tutti i documenti ed alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- avvalersi, attraverso l'utilizzo del *budget* annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo;
- richiedere ai Destinatari di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;



- ricevere periodicamente ovvero ad evento i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

Ciascuna Società attribuisce all'Organismo di Vigilanza almeno i seguenti compiti e responsabilità. L'Organismo di Vigilanza:

- adotta le regole che ne disciplinano la composizione e il funzionamento;
- redige un programma annuale delle attività;
- promuove, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e vigila sulla predisposizione da parte della Società di specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferisce periodicamente all'Organo dirigente circa lo stato di attuazione del Modello segnalando, se del caso, i relativi interventi di aggiornamento. In tale ambito, salvo criticità rilevate che richiedano maggiore tempestività nella segnalazione, redige almeno annualmente una relazione scritta sull'attività svolta e sullo stato di attuazione del Modello, inviandola, unitamente a un rendiconto delle spese sostenute, all'Organo dirigente;
- identifica i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- valuta le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accerta e segnala al soggetto competente in forza delle regole disciplinari tempo per tempo adottate dalla Società le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità per l'adozione dei provvedimenti più opportuni.

Al fine di consentire la piena ed autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un *budget* di spesa annuo, deliberato dall'Organo dirigente in via previsionale, che potrà essere impiegato, ad insindacabile giudizio dell'Organismo di Vigilanza e senza la preventiva autorizzazione da parte dell'Organo dirigente, per lo svolgimento della propria attività istituzionale (ad esempio nel caso in cui vi sia la necessità di avvalersi di consulenti esterni che coadiuvino l'Organismo). Tale dotazione iniziale può essere incrementata dall'Organo dirigente, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, delle modalità di impiego del *budget* annuale, dovrà essere dato conto nella relazione periodica che l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite del suo presidente, può in qualsiasi momento presentare richiesta di convocazione dell'Organo dirigente per riferire in merito a particolari criticità riscontrate in relazione al funzionamento del Modello.

6 Segnalazione delle violazioni del Modello

Il Modello adottato dalla Società prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 e della relativa normativa nazionale attuativa, i canali di segnalazione interna e il divieto di ritorsione nei confronti dei soggetti indicati. Tale previsione viene soddisfatta mediante il rinvio, compiuto dal Modello, alla normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing, che diviene pertanto parte integrante del Modello stesso.

7 Attività di verifica e supporto di Capogruppo

Cassa Centrale Banca, in qualità di Capogruppo e nell'ambito dell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle Società del Gruppo ai principi e criteri declinati nel presente documento attraverso lo svolgimento di attività di verifica di adeguatezza e di monitoraggio periodico svolte da parte delle Funzioni Aziendali di Controllo³.

Nell'ambito dell'attività di predisposizione o revisione dei Modelli di ciascuna Società, la Direzione Compliance di Capogruppo fornisce supporto consulenziale operativo o normativo; tale supporto può essere richiesto attraverso gli strumenti tempo per tempo messi a disposizione.

La Direzione Compliance di Capogruppo, inoltre:

- trasmette alle Società del Gruppo apposita Newsletter in occasione di novità normative inerenti i reati mappati all'interno del Decreto ovvero in occasione di novità rilevanti in materia 231. Le Newsletter vengono trasmesse con l'indicazione (obbligo) di inoltrarne il contenuto al proprio OdV;
- nelle ipotesi in cui l'aggiornamento del Modello sia da effettuarsi in base a modifiche al quadro normativo esterno valutate dalla Direzione Compliance di Capogruppo quali potenzialmente applicabili o comunque laddove ritenuto necessario, la Direzione Compliance di Capogruppo trasmette alle Banche affiliate materiale di supporto per l'aggiornamento dei rispettivi

³ L'attività descritta presuppone che le Società mettano a disposizione, anche mediante l'accesso al sistema informativo aziendale, ogni dato o flusso di informazioni necessario alle strutture competenti di Capogruppo per il corretto ed efficace svolgimento delle attività di verifica, garantendo altresì la collaborazione idonea a consentire di svolgere le attività di verifica.



Modelli. Come indicato al paragrafo 4.6, la Banca Affiliata può avvalersi di tale materiale nell'attività di aggiornamento del proprio Modello.

La Direzione Risorse Umane di Capogruppo mette a disposizione materiale formativo in ambito 231.

È richiesto altresì che le Società trasmettano a Capogruppo i flussi di cui all'Allegato B secondo le modalità tempo per tempo indicate; l'Organismo di Vigilanza della Società è inoltre tenuto a fornire ogni e qualsiasi informazione richiesta dal corrispondente organo della Capogruppo nell'ambito dello svolgimento della propria attività che non sia coperta da obblighi di riservatezza.

8 Il sistema disciplinare

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

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

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

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri Esponenti Aziendali, Dipendenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni dovranno pertanto essere perseguite dalla Società, con tempestività ed immediatezza, nelle forme indicate di seguito e nel rispetto del principio di proporzionalità declinato all'interno delle regole disciplinari di ciascuna Società. In particolare, la Società adotterà:

- nei confronti dei Dipendenti, assunti con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito

dalle regole disciplinari di cui la Società si è dotata e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;

- nei confronti degli Esponenti Aziendali, le misure previste nel rispettivo Modello;
- nei confronti del personale dipendente assunto all'estero con contratto locale, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi, dalle norme e dalle disposizioni contrattuali che disciplinano lo specifico rapporto di lavoro;
- nei confronti degli ulteriori Destinatari del Modello, le sanzioni di natura contrattuale e/o normativa che regolano i rapporti con tali soggetti.

Tali previsioni troveranno applicazione anche per la violazione delle misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti individuati all'interno della normativa di riferimento in materia di Whistleblowing, nonché per l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

8.1 Procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti

Spetta ai soggetti previsti dalle regole disciplinari della Società in coordinamento, per quanto di competenza, con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'applicazione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, delle disposizioni disciplinari interne, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Ciascuna Società è pertanto tenuta ad assicurare la coerenza tra i contenuti del Modello e le norme disciplinari adottate internamente.

8.2 Procedimento sanzionatorio nei confronti di Amministratori e Sindaci

8.2.1 Amministratori

Le violazioni del Modello commesse da uno o più Amministratori sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza agli altri Amministratori e al Collegio Sindacale. L'Organo dirigente, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, valuterà l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8.2.2 Sindaci

Le violazioni del Modello commesse da uno o più membri del Collegio Sindacale sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza agli altri Sindaci e all'Organo

dirigente. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito l'Organo dirigente, valuterà l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8.3 Misure nei confronti dei Collaboratori

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello adottato da ciascuna Società e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Società.

Allegato A - FLUSSI INFORMATIVI infragruppo

Nome flusso	Descrizione flusso	Periodicità e Scadenza (ove prevista)	Responsabile del flusso	Destinatario/i del flusso	Approvativo / Parere / Informativo	Capitolo/ Paragrafo
Adozione/ Aggiornamento del Modello	Informativa in merito all'adozione del Modello e agli eventuali aggiornamenti apportati	Ad evento	Referente 231	Direzione Compliance di Capogruppo	I	4.4
Costituzione/ modifica composizione dell'Organismo di Vigilanza	Informativa in merito all'avvenuta costituzione/rinnovo dell'Organismo di Vigilanza ovvero alla modifica della composizione dello stesso. Laddove l'Organismo di Vigilanza non coincida con il Collegio Sindacale la comunicazione contiene anche le motivazioni a fondamento della decisione. La comunicazione contiene anche l'attestazione circa la verifica del possesso in capo ai componenti dell'Organismo di	Ad evento	Referente 231	Direzione Compliance di Capogruppo	I	5.1

	Vigilanza dei requisiti previsti dalle presenti Linee guida.					
Struttura referente 231	Comunicazione della struttura identificata come competente alla gestione degli adempimenti 231 e contatti dei relativi referenti	Ad evento	Referente 231	Direzione Compliance di Capogruppo	I	4.4

Allegato B - FLUSSI INFORMATIVI infragruppo diretti

Nome flusso	Descrizione flusso	Periodicità e Scadenza (ove prevista)	Organo Responsabile del flusso	Organo Destinatario/i del flusso	Approvativo / Parere / Informativo	Capitolo/ Paragrafo
Comunicazioni predisposte dagli Organi con funzione di controllo delle Società del Gruppo ai sensi dell'art. 52 del Testo Unico Bancario ("Segnalazione di violazioni alla Banca d'Italia")	Nell'ipotesi di tali comunicazioni è prevista la preventiva notifica dell'intenzione di trasmettere tali tipologie di comunicazioni all'Organo con funzione di controllo nonché all'Organismo di Vigilanza di Capogruppo, al quale dovranno successivamente essere indirizzate per conoscenza.	Ad evento	Collegio Sindacale della Società	Collegio Sindacale di Capogruppo Organismo di Vigilanza di Capogruppo	I I	7
Comunicazioni predisposte dagli Organi con funzione di controllo delle	Comunicazioni predisposte dagli Organi con funzione di controllo delle			Collegio Sindacale di Capogruppo	I	7

Società del Gruppo ai sensi dell'art. 46 del Decreto legislativo n. 231/2007 ("Obblighi di comunicazione degli organi di controllo dei soggetti obbligati")	Società del Gruppo ai sensi dell'art. 46 del Decreto legislativo n. 231/2007 ("Obblighi di comunicazione degli organi di controllo dei soggetti obbligati")	Ad evento	Collegio Sindacale della Società	Organismo di Vigilanza di Capogruppo	I	
Notizie relative all'avvio di procedimenti giudiziari per Reati	Notizia relativa all'avvio di procedimenti giudiziari a carico de (i) la Società; (ii) i Dipendenti ovvero (iii) gli Esponenti per reati previsti dal Decreto e commessi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per conto della Società.	Ad evento	Organismo di Vigilanza della Società	Organismo di Vigilanza di Capogruppo	I	7