# Modello Organizzativo per la gestione ed il controllo ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

**Aggiornato con delibera del CDA di Sorit del 16.12.2024**

**Sommario**

**CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/ 2001 ..... 9**
Il Decreto e la normativa di riferimento ..... 9
Le fattispecie di reato contemplate dal Decreto ..... 10
Criteri di imputazione della responsabilità e presupposti di esclusione della responsabilità ..... 32
***CAPITOLO* 2 - LE LINEE GUIDA ABI ..... 35**
**CAPITOLO 3 - IL MODELLO DI SORIT ..... 37**
3.1 Funzione e scopo del Modello organizzativo ..... 37
3.2 Le caratteristiche principali del Modello di SORIT ..... 37
3.3 Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa ..... 37
3.4 Attività compiute per la valutazione del Modello esistente e per il suo aggiornamento ..... 39
**CAPITOLO 4 - LE AREE A RISCHIO DI SORIT ..... 41**
4.1 Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del Modello ..... 41
**CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 43**
5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza ..... 43
5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza ..... 45
5.3 L'attività di reporting dell'OdV ..... 45
5.4 Obblighi informativi verso l'OdV ..... 46
Verifiche sull'adeguatezza del Modello ..... 47
5.5 Verbali dell'Organismo di Vigilanza ..... 47
**CAPITOLO 6 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ..... 48**
**CAPITOLO 7: IL CODICE ETICO DI GRUPPO ..... 49**
*1.* DEFINIZIONI ..... 49
*2.* PREMESSA ..... 50
*3.* PRINCIPI E VALORI AZIENDALI ..... 50
*4.* VISIONE ETICA ..... 51
*5.* AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ..... 52
*6.* PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO ..... 52
*7.* REGOLE GENERALI ..... 56
*8.* RAPPORTI CON I TERZI ..... 59
*9.* ORGANIZZAZIONE INTERNA ..... 61
*10.* PRESTAZIONE DI SERVIZI DI INVESTIMENTO ED OPERAZIONI AVENTI AD OGGETTO STRUMENTI E PRODOTTI FINANZIARI E DIVISE (Solo per le Banche del Gruppo) ..... 62
*11.* INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI ..... 64
*12.* ESTENSIONE A TERZI DELLE PREVISIONI DEL CODICE ..... 64
*13.* PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ..... 65
*14.* TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLA CONTABILITÀ, CONTROLLI INTERNI ..... 66
*15.* TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO ..... 66

*16.* REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO, EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E RICICLAGGIO. ..... 69
*17.* ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO ..... 69
*18.* OMICIDIO COLPOSO (Art. 589 Codice Penale) E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (Art. 590 Terzo Comma Codice Penale) ..... 69
*19.* REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA e TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI ..... 69
*20.* REGOLAMENTO UE 679/2016 PRIVACY, DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTI ILLECITO DEI DATI ..... 70
*21.* DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA ..... 70
*22.* DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE ..... 70
*23.* INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ..... 70
*24.* REATI AMBIENTALI ..... 70
*25.* REATI TRIBUTARI di cui al D.lgs 10/03/2000 n. 74 ..... 70
*26.* DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE ..... 70
*27.* DISPOSIZIONI FINALI ..... 71

**CAPITOLO 8 – POLITICHE ANTICORRUZIONE DI GRUPPO ..... 72**
1) CONTESTO NORMATIVO ..... 72
2) SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE ..... 73
3) RIFERIMENTI ..... 73
4) PRINCIPI GENERALI ..... 74
5) AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO ..... 75
6) GESTIONE DEI RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI ED ISTITUZIONI ..... 75
7) ACQUISTO DI BENI E SERVIZI ..... 76
8) GESTIONE DEI RAPPORTI CON CONSULENTI LEGALI, FISCALI, TECNICI, AMMINISTRATIVI, D'AGENZIA, DI INTERMEDIAZIONE VARIE ECC. ..... 76
9) GESTIONE DI OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA ..... 77
10) GESTIONE DI SPONSORIZZAZIONI E LIBERALITÀ ..... 77
11) SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE ..... 77
12) GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE ..... 77
13) ACQUISTO, GESTIONE E CESSIONE DI PARTECIPAZIONI E ALTRI ASSET ..... 77
14) ACQUISTO, GESTIONE E CESSIONE DI BENI IMMOBILI ..... 78
15) VIOLAZIONI, SEGNALAZIONI E SANZIONI ..... 78
16) INFORMAZIONE E FORMAZIONE ..... 79

**CAPITOLO 9 – IL SISTEMA SANZIONATORIO ..... 83**
9.1 Funzione del sistema sanzionatorio ..... 83
Sistema sanzionatorio dei dipendenti ..... 83
Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci ..... 85
Misure nei confronti dei soggetti terzi ..... 85

**CAPITOLO 10 – DELEGA DELLE FUNZIONI DI SICUREZZA ..... 86**

**CAPITOLO 11 – REATI PRESUPPOSTO E PIANO DI GESTIONE DEL RISCHIO ..... 86**
11.1 Analisi rischi reato presupposto ..... 86
11.2 Piano di gestione del rischio ..... 86
**CAPITOLO 12 – PROTOCOLLI PREVENTIVI DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 ..... 87**
12.1 Premessa ..... 87
12.2 Elenco delle disposizioni aziendali che assumono la funzione di "Protocolli preventivi". ..... 87
**CAPITOLO 13 – POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (APPROVATA DAL CDA IN DATA 23/06/2023) ..... 89**
**ALLEGATO 1 - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 90**
**ALLEGATO 2 SVR003641 - REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING ..... 95**
1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI ..... 95
2. SCOPO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO ..... 96
3. AMBITO DI APPLICAZIONE ..... 97
3.1. SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA NEL SETTORE PRIVATO ..... 98
3.2. SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNALA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE ..... 98
3.3. AMBITO OGGETTIVO DELLA PROTEZIONE – LA SEGNALAZIONE, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA. LA COMUNICAZIONE DI RITORSIONI ..... 98
3.3.1. A.B.I. – Associazioni Sindacali "Dichiarazione Congiunta in materia di Molestie e Violenze di Genere sui Luoghi di Lavoro del 12 febbraio 2019 recepita all'art. 11 del C.C.N.L. del 23 novembre 2023 ..... 100
4. SEGNALAZIONI PER VIOLENZA O MOLESTIE ..... 100
5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI ..... 102
5.1. LA FORMA DELLE SEGNALAZIONI ..... 102
5.2. IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO SEGNALANTE E LE COMUNICAZIONI DELLE RITORSIONI AD ANAC ..... 102
6. I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE IDENTIFICANDO RUOLI, RESPONSABILITÀ, MODALITÀ OPERATIVE E STRUMENTI UTILIZZATI. 103
**6.1. I CANALI INTERNI** ..... 103
**5.2 Il RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE** ..... 104
6.2. IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC ..... 105
6.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA ..... 106
6.4. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE ..... 106
6.5. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO SEGNALANTE ..... 106
6.6. LE TUTELE ..... 107
6.7. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ..... 108
6.8. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA ..... 109
6.9. OBBLIGHI DI PUBBLICITA' ..... 110
6.10. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI ..... 110
6.11. FORMAZIONE ..... 110

## Definizioni

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

- **Amministratori:** Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione.

- **Apice o soggetto in posizione apicale:** persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persona fisica che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente ovvero che detenga il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

- **Attività a rischio di reato" o Attività sensibile** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

- **Codice "Etico di Gruppo":** il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Capogruppo, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e alla cui violazione sono connesse misure sanzionatorie.

- **Collaboratori***:* coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale (compresi gli *outsourcers* a cui sono affidate specifiche attività).

- **Decreto 231 o D. Lgs n. 231/2001:** decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.

- **Dipendenti e Personale***:* i soggetti che hanno con SORIT S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti.

- **Destinatari:** i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Codice Etico e, in particolare: Dipendenti, Collaboratori, Agenti, Consulenti, Amministratori, Mandatari, Procuratori, ed altri soggetti con cui la società entri in contatto durante lo svolgimento di relazioni di affari.

- **Ente:** i soggetti, diversi dalle presone fisiche, considerati dall'art. 1 D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi.

- **Funzionario Responsabile della Riscossione:** qualifica attribuita dall'art. 4 comma 2 septies del D.Lgs 209/2002 al soggetto nominato dal Sindaco o dal Concessionario iscritto all'albo della fiscalità locale di cui all'art. 53 del D.Lgs 446/1997 per l'esercizio delle funzioni demandate agli Ufficiali di Riscossione, nonché di quelle già attribuite al segretario comunale dall'art. 11 del T.U. 639/1910. Esso riveste la funzione di organo esecutorio del Concessionario nella procedura esecutiva. Nel caso in cui il Funzionario Responsabile della Riscossione sia nominato direttamente dall'Ente Locale, esso assume anche la qualifica

di "agente contabile", venendo ad operare nella gestione delle entrate di spettanza dell'ente pubblico con maneggio di pubblico denaro.

- **Illecito amministrativo:** illecito amministrativo dipendente da reato ossia la commissione di un reato-presupposto commesso da un soggetto apicale o da un soggetto a questo sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente.

- **Incaricati di un pubblico servizio***:* ai sensi dell'art. 358 c.p. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

- **"Linee Guida" ABI:** le "Linee Guida" adottate dalla Associazione Bancaria Italiana (aggiornate al febbraio 2004) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma III del D.Lgs. 231/2001.

- **Modello:** il *modello di organizzazione, gestione e controllo* ex D.Lgs. 231/2001, ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, istituito ai sensi del decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, del Codice Etico di Gruppo e dei relativi aggiornamenti.

- **Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della società.

- **P. A. o Pubblica Amministrazione (centrale, periferica e locale):** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio e i funzionari (es. i concessionari di un pubblico servizio). A titolo meramente esemplificativo ed avendo riguardo all'operatività della Società si possono individuare quali soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione: i) lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni; ii) i Ministeri, i Dipartimenti, le Commissioni; (iii) gli Enti Pubblici non economici (INPS, ENASARCO, INAIL, ISTAT).

- **Partner:** Controparti contrattuali con cui SORIT S.p.A. addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate.

- **Protocollo/Procedura***:* la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.

- **Pubblici Ufficiali***:* ai sensi dell'art. 357 cod. penale "sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica finzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

- ***Risk Assessment:*** analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001.

- **Reati o il Reato***:* la fattispecie dei reati, o il singolo reato, a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

- **Responsabilità amministrativa:** responsabilità della Società per la commissione di un reato-presupposto.

- **Reato-presupposto:** l'illecito penale previsto dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 quale presupposto della responsabilità amministrativa della Società.

- **Sistema Disciplinare*:*** l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

- **Sottoposto*:*** persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

- **Società:** SORIT S.p.A.

## PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello") adottato da SORIT Società Servizi e Riscossioni Italia S.p.A. (di seguito, "SORIT") ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate da SORIT in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto e successivi aggiornamenti.

Il Modello è stato realizzato tenendo conto delle "Linee Guida" adottate dall'associazione di categoria (ABI) nonché delle disposizioni previste dal Codice Etico di Gruppo e della specifica normativa applicabile.

**Poichè il Modello 231 è fortemente ancorato alla disciplina della tutela dei dati personali, il Consiglio di amministrazione della Cassa, con delibera del 28 ottobre 2024, ha deciso di inserire nel Modello Organizzativo anche la fattispecie del divieto degli accessi abusivi ai dati personali della clientela da parte di dipendenti, disponendo il tassativo divieto ai dipendenti delle banche e società del Gruppo La Cassa di effettuare visualizzazione o reperire qualsiasi dato relativo ai clienti senza la preventiva specifica autorizzazione dei clienti stessi, salvi i casi e le richieste previsti per legge.**

# Capitolo 1 - Il DECRETO LEGISLATIVO N. 231/ 2001

## Il Decreto e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300. Tale Decreto, aggiornato nel corso del tempo con la previsione di nuove fattispecie di Reati, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997[1] sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

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

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali, quali ad esempio amministratori e direttori generali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati specificatamente indicati dal Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della Società.
Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue ad un reato e presenta le garanzie e le peculiarità proprie del processo penale.
Tale previsione normativa rappresenta un radicale capovolgimento del tradizionale principio *"societas delinquere non potest"*.
La peculiarità delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. 231/2001 consiste nel fatto che la responsabilità per tali reati viene sempre presunta in capo alla società o all'ente, a meno che gli stessi non possano dimostrare, attraverso una loro adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal soggetto inserito a vario titolo nell'organizzazione della società o dell'ente, eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società o dall'ente.
La predetta responsabilità si fonda sul principio di legalità (artt. 2 e 3 del decreto) e su criteri di imputazione sul piano oggettivo (art. 5 del decreto) e sul piano soggettivo (artt. 6 e 7 del decreto).

Sotto il profilo sanzionatorio, la nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio delle persone giuridiche che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.
Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; mentre per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica

[1] Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Unione Europea. L'art. 11 della legge delega (legge 29 settembre 2000 n. 300), in particolare, delegava il Governo a disciplinare questo tipo di responsabilità.

Amministrazione, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Rispetto alle fattispecie inizialmente inserite nel Decreto, il numero di reati addebitabili alle società e agli Enti nel corso degli anni è stato progressivamente ampliato.

Dall'iniziale elenco dei reati previsti contro la pubblica amministrazione, le fattispecie penali rilevanti sono state infatti estese ai reati in materia societaria, a quelli contro la libertà individuale, ai reati aventi finalità di terrorismo, ai reati in materia di abuso di informazioni privilegiate (*c.d. insider trading)*, ai reati commessi in violazione della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e, da ultimo, ai reati in materia di utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose, ai reati informatici, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di falsità, ai delitti contro l'industria e il commercio e ai delitti in violazione del diritto d'autore.
Di seguito viene fornito un elenco di tutte le tipologie di reato che attualmente figurano contenute nel testo del D. Lgs 231/2001.

## Le fattispecie di reato contemplate dal Decreto

**1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

*Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per scopi cui erano destinate.
L'ipotesi criminosa si concretizza, pertanto, nell'ottenimento di finanziamenti pubblici in modo lecito e nel successivo utilizzo degli stessi per finalità diverse da quelle sottese all'erogazione.

*Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi dallo Stato, da altri Enti pubblici o dalla Unione Europea.
A differenza della malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.) che mira a reprimere l'impiego illecito di contributi lecitamente ottenuti, i reati in questione sono rivolti a sanzionare la percezione indebita dei contributi pubblici, a nulla rileva l'uso che viene fatto dei finanziamenti.

*Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n.1, c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato oppure ad altro Ente pubblico o all'Unione Europea.

*Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)*
Il reato si configura nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, al fine di ottenere conseguire indebitamente finanziamenti o erogazioni pubbliche

*Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*
Il reato si configura nel caso in cui l'alterazione del sistema informatico o telematico o dei dati in essi contenuti sia perpetrata ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Appare opportuno chiarire che, per sistema informatico deve intendersi l'hardware (insieme degli elementi costituenti l'unità centrale di elaborazione) ed il software (insieme dei programmi che permettono all'elaboratore centrale di effettuare operazioni), nonché gli altri elementi che arricchiscono le funzionalità e le utilità di sistema (stampanti, video, scanner, tastiere), che permettono l'attività di elaborazione automatica di dati ed il trattamento automatico delle informazioni, mentre per sistema telematico deve intendersi l'insieme di oggetti, collegati fra loro, che sfrutta principi e tecnologie legati al computer ed alle telecomunicazioni e che presuppone l'accesso dell'utente a banche dati memorizzate su un elaboratore centrale (ad esempio, costituisce un sistema telematico il computer collegato alla rete telefonica tramite modem).
E' controversa la possibilità di considerare ricompresa nella previsione della norma qui in esame la semplice intrusione in un sistema informatico protetto; al riguardo, appare opportuno rilevare che la giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. Pen. 4 ottobre 1999, n. 3065) ritiene che una simile condotta integri la fattispecie di cui all'art. 615-ter c.p. ("accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico") e non quella di frode informatica ex art. 640 c.p.

*Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (Art.355 c.p.)*

Chiunque, non adempiendo agli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a € 103,00.
La pena è aumentata se la fornitura concerne:
1) sostanze alimentari o medicinali, ovvero cose od opere destinate alle comunicazioni per terra, per acqua o per aria, o alle comunicazioni telegrafiche o telefoniche;
2) cose od opere destinate all'armamento o all'equipaggiamento delle forze armate dello Stato;
3) cose od opere destinate ad ovviare a un comune pericolo o ad un pubblico infortunio.
Se il fatto è commesso per colpa, si applica la reclusione fino a un anno, ovvero la multa da € 51,00 a € 2.065,00.
Le stesse disposizioni si applicano ai subfornitori, ai mediatori e ai rappresentanti dei fornitori, quando essi, violando i loro obblighi contrattuali, hanno fatto mancare la fornitura.

*Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro € 1.032,00.

*Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
Ove il fatto non configuri il più grave reato previsto dall'art. 640-*bis* del codice penale, chiunque, mediante l'esposizione di dati o notizie falsi, consegue indebitamente, per sè o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

*Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)*
Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103,00 a € 1.032,00. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da € 516,00 a € 2.065,00. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

*Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p*

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica
Illecito amministrativo dipendente da reato Descrizione illecito amministrativo Descrizione reato amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103,00 a € 1.032,00.

**2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019 e dalla Legge n. 90 del 28.06.2024]**

*Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)*

L'articolo 491-bis c.p., modificato dalla legge n. 48/2008, rientra tra i " delitti contro la fede pubblica – falsità in atti" del codice penale, limitando a questo settore l'equivalenza del documento informatico all'atto pubblico e alla scrittura privata. Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti gli atti pubblici ( artt. 482,483,484487,488,489,490,492,493 c.p),

Il supporto informatico viene equiparato a documenti materializzati in scritture (atto pubblico e scrittura privata) e quindi come tale possibile oggetto di condotte di falsificazione ed oggetto di specifica tutela penale, quando rientri tra i "documenti" considerati dalla legge aventi efficacia probatoria per i sottostanti rapporti giuridici sostanziali (oggetti contenuti nel documento) che possono costituire fonte di prova nel sistema giuridico.

*Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)*

L'art. 615-ter c.p., "accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico altrui" punisce chiunque si introduca non autorizzato in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza o vi permanga abusivamente.

La condotta commissiva dell'accesso abusivo è punita per il fatto volontario di accedere o rimanere nonostante il divieto originario espresso o tacito del titolare del sistema.

L'intenzione del legislatore è di punire le entrate abusive superando le misure di sicurezza predisposte. Per misure di sicurezza si intendono quelle fisiche (come la vigilanza), logiche (password), biometriche (lettura dell'iride o dell'impronta digitale). E' importante sottolineare la volontà di punire gli abusi solo relativamente ai sistemi dotati di apposite misure di protezione.

L'accesso al sistema diventa quindi abusivo quando le misure di sicurezza presenti nel domicilio informatico vengano intenzionalmente superate

*Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)*

Il delitto, punito con la reclusione, può essere commesso da chiunque, quando si superino le protezioni del sistema con qualsiasi mezzo per procurare a sé od altri (anche al BDL) profitti, vantaggi o recare danno a terzi. Nel caso di violazione commessa da operatori della banca, i fatti commessi verranno puniti anche con le sanzioni amministrative pecuniarie a carico della azienda quando ne venga provato il relativo vantaggio derivato dalla condotta vietata.

Il possessore abusivo degli strumenti di accesso punito dall'art. 615-quater c.p. può concretamente per trarre o fornire vantaggio, illecitamente:

- utilizzare non autorizzato i codici d'accesso;
- diffondere tali codici ad un numero indeterminato di soggetti;
- comunicare i codici ad un numero limitato di soggetti;
- utilizzare dispositivi materiali come il token di accesso per entrare in un servizio di home banking;
- comunicare o diffondere istruzioni che permettono di eludere le protezioni di un sistema.

*Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)*

E' la norma che prevede la punizione per l'inserimento preordinato di virus o altri vizi operativi allo scopo preciso di realizzare il danneggiamento di sistemi, programmi e dati informatici o l'alterazione del loro funzionamento. Tale norma prevede l'intenzione specifica di produrre danni mentre l'articolo 635-bis c.p. (danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici) prevede per la relativa applicazione la volontà generica di produrre l'azione dalla quale può derivare il danneggiamento

*Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)*

L'art. 617-quater c.p. punisce il soggetto che, con mezzi fraudolenti, intercetti comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le interrompe.

*Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)*.

L'art 617-quinquies c.p. punisce, invece, chiunque, salvo i casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico

ovvero intercorrenti tra più sistemi. Con tali norme si puniscono le condotte analoghe già punite per le comunicazioni telegrafiche e telefoniche.
Per comunicazione informatica si intende qualsiasi scambio di dati tra due o più sistemi informatici: si pensi al semplice scambio di e-mail, alle mailing list, ai forum, ai newsgroup o alle chat. Per poter parlare di intercettazione abusiva, si avrà riguardo solo al ristretto numero di destinatari (comunicazioni a carattere riservato) mentre non hanno rilievo penale le comunicazioni rivolte al pubblico (si pensi per esempio ai siti web).
Il reato di cui all'art. 617-quater c.p., si verifica quando l'operatore prende cognizione in modo fraudolento del contenuto di un messaggio in corso di trasmissione, mentre, il reato di cui all'art. 617-quinquies c.p. si verifica, non appena viene fatta cessare, in modo fraudolento, una comunicazione in corso. Tali condotte non costituiscono reato se formalmente autorizzate dal comunicatore.
Entrambi gli articoli tutelano la libertà e la riservatezza delle comunicazioni informatiche, anche al fine di garantirne l'autenticità dei contenuti

*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)*
Si ha danneggiamento informatico quando qualcuno distrugge, deteriora o rende inservibili sistemi informatici o telematici altrui, indipendentemente se ciò avvenga per trarre profitto o semplicemente per "vandalismo informatico" Sono previste anche ipotesi di reato aggravate
L'art. 635-bis c.p. viene applicato salvo che si tratti dell'ipotesi dell'articolo 420 c.p. (attentato ad impianti di pubblica utilità)

*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)*
L'articolo 635-ter del codice penale sanziona i fatti di danneggiamento previsti nell'articolo 635 bis riguardanti informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.

*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)*
*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.*)
I due reati puniscono il danneggiamento del funzionamento di un sistema informatico altrui e di pubblica utilità dove, per sistema informatico, si intende "qualsiasi apparecchiatura o rete di apparecchiature interconnesse o collegate, una o più delle quali attraverso l'esecuzione di un programma per elaboratore compiono l'elaborazione automatica dei dati".
Tra le condotte di danneggiamento prese in considerazione e punite dagli articoli rientra oltre a quella del "rendere in tutto o in parte inservibile" il sistema informatico anche l'averne ostacolato gravemente il funzionamento

*Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)*
Tale articolo punisce la frode informatica del soggetto esterno che presta servizi di certificazione di firma elettronica o fornisce altri servizi connessi, comunque estraneo alla realtà operativa del BDL.

*Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)*
Al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli enti e degli operatori pubblici e privati aventi una sede nel territorio nazionale, da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale, è istituito il perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.
Chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a), o delle attività ispettive e di vigilanza previste dal comma 6, lettera c), fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b), o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

*Estorsione informatica (art. 629 c.p. comma 3)*
Introdotto all'art. 24 bis del D. Lgs 231/01 con l'art. 20 della L. n. 90 del 28.06.24 in forza del quale chiunque commette estorsione mediante la commissione o minaccia di commissione dei reati puniti dagli artt. 615 ter,

617 quater, 617 sexies, 635 bis, 635 quater e 635 quinquies c.p. è punito con la reclusione da sei a dodici anni e, qualora sussistano alcune delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'art. 628 c.p., la pena prevista è quella della reclusione da otto a ventidue anni.

**3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023**]

*Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
Il reato in esame potrebbe configurarsi nel caso di associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso ai danni della Pubblica Amministrazione, con o senza ricorso ad azioni intimidatorie finalizzate alla coercizione della volontà altrui.

*Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento o di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per gli altri

*Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall´art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall´art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)*
L'articolo in esame punisce i soggetti che fanno parte di un'organizzazione criminale al fine di impedire od ostacolare il libero voto o di procurare voti a sé o ad altri, in occasione di consultazioni elettorali, in cambio dell'erogazione di denaro.

*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (*Art. 600 c. p.)
Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o
Illecito amministrativo dipendente da reato Descrizione illecito amministrativo Descrizione reato
sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.
La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittando di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

*Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)*
L'articolo 630 del codice penale si riferisce a chiunque sequestri una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione.

*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]*
Il reato in esame potrebbe configurarsi quando tre o più persone si associano allo scopo di promuovere, costituire, dirigere, organizzare o finanziare l'associazione finalizzata al traffico di stupefacenti o psicotrope.

**4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 112 del 08.08.2024]**

*Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.
Si ha abuso dei poteri nei casi in cui gli stessi siano esercitati fuori dei casi stabiliti da leggi, regolamenti e istruzioni di servizio o senza le forme prescritte, ovvero quando detti poteri, pur rientrando tra quelli attribuiti al pubblico ufficiale, vengano utilizzati per il raggiungimento di scopi illeciti.
*Con l'introduzione della norma (Legge 6/11/2012 n.190) nell'art. 25 comma 3 del D.Lgs. 231/2001,* la responsabilità amministrativa per il reato di concussione per induzione non risulta più limitata alla società pubblica ove operi il funzionario che induce indebitamente il soggetto privato a dare o promettere utilità, ma

viene estesa anche alla società privata cui appartiene il soggetto apicale o sottoposto che, assecondando il comportamento induttivo del funzionario pubblico, perfeziona la dazione dell'indebito.

*Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]*
*Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
*Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)*
*Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)*
Tali ipotesi di reato si configurano nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere e ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente). L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad es. velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad es. accettare denaro per l'aggiudicazione di una gara).
Queste ipotesi di reato si differenziano dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio.

*Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
Il reato in oggetto si configura nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (quale, ad esempio, un magistrato, un cancelliere od altro funzionario).

*Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]*
I reati già previsti nell'articolo suddetto sono stati incrementati con la previsione della punibilità amministrativa delle aziende con l'introduzione del nuovo Art. 319 – quater c.p. che prevede la punizione penale dei soggetti aziendali (Apici o dipendenti) che risultino coartati da un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio a dare o promettere denaro od altra utilità indebitamente, abusando della qualità o dei poteri esercitati
*Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)* Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità. (IN RIFERIMENTO ALL'ART.318)
*Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
Il reato in oggetto si configura tutte le volte in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla commissione di un reato di corruzione, questa non si perfezioni in quanto il pubblico ufficiale rifiuta l'offerta o la promessa non dovuta e illecitamente avanzatagli per indurlo a compiere ovvero a omettere o ritardare un atto del suo ufficio.
La corruzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è considerata sotto un duplice profilo: corruzione attiva allorché un dipendente della società corrompe un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per l'ottenimento di qualche vantaggio a favore della società medesima; corruzione passiva allorché un dipendente della società, in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, riceve denaro o la promessa di denaro o altra utilità per compiere atti contrari ai doveri del proprio ufficio. Quest'ultima ipotesi è nei fatti difficilmente realizzabile perché il dipendente si fa corrompere non nell'interesse della società ma del proprio interesse.

*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]*
Le possibili violazioni costituenti peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione sono ipotizzabili anche se realizzate nei confronti degli esponenti di Organismi della Unione Europea e/o di altri Stati Esteri.

*Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]*
Questo articolo prevede la punibilità di chiunque eserciti l'intermediazione illecita mediante promesse o dazioni di denaro o altra utilità per favorire l'ente di appartenenza.

*Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.
Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

*Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.
La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea e il danno o il profitto sono superiori a € 100.000,00.
*Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis codice penale)*
Fuori dei casi previsti dall'articolo 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

**5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]**

*Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); Alterazione di monete (art. 454 c.p.); Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)*
Nelle fattispecie in esame, il legislatore provvede a punire sia il soggetto che ponga in essere la contraffazione o l'alterazione; sia colui che autonomamente o in concerto con chi abbia proceduto alla contraffazione o alterazione, o con un suo intermediario, metta in circolazione in qualsiasi modo le monete così contraffatte o alterate; sia, infine, colui che, al fine di metterle in circolazione, se le procuri presso il soggetto che le ha contraffatte o alterate, o presso un suo intermediario.
L'ipotesi contemplata dall'art. 455 c.p., residuale rispetto a quelle disciplinate dalle due disposizioni precedenti, presuppone comunque la consapevolezza ad origine, nel soggetto che pone in essere la condotta, della non genuinità delle monete, a prescindere da qualunque accordo con il soggetto che abbia proceduto alla loro falsificazione. Nella fattispecie di cui al successivo art. 457 c.p.., al contrario, l'elemento essenziale e distintivo è la buona fede iniziale del soggetto che pone in essere la condotta criminosa; buona fede che viene meno soltanto al momento della spendita o,più in generale, della messa in circolazione della moneta contraffatta o alterata.

*Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) ; Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p*)
Le disposizioni di cui agli articoli 453, 455 e 457 c.p. si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo, e all'introduzione nel territorio dello Stato, o all'acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; il semplice uso di valori di bollo contraffatti o alterati è disciplinato dall'art. 464 c.p.

*Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)*
Il legislatore punisce la predisposizione dei mezzi necessari alla commissione dei reati precedentemente menzionati, attraverso la previsione di due distinte ipotesi, l'una concernente la contraffazione di carta filigranata, e l'altra la fabbricazione o detenzione di filigrane o, in generale, di strumenti idonei alla falsificazione delle monete e dei beni ad esse equiparati.

*Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)*
Il reato in esame si configura qualora un soggetto contraffaccia o alteri i marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, delle opere dell'ingegno o dei prodotti industriali, ovvero, senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati.

*Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)*
L'articolo in esame punisce chiunque introduce nel territorio dello Stato per farne commercio, detiene per vendere, o pone in vendita, o mette altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati.

**6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

*Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*
Il delitto, punito a querela della persona offesa, è compiuto da chiunque adoperi violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio.

*Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)*
Si configura il reato di illecita concorrenza qualora un soggetto, nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziata in tutto o in parte ed in qualsiasi modo dallo Stato o da altri enti pubblici

*Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)*
La frode può essere compiuta da un soggetto che, ponendo in vendita o mettendo altrimenti in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, cagiona un pregiudizio all'industria nazionale.

*Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)*
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, nell'ambito dell'esercizio di un'attività commerciale, un soggetto consegni all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita.

*Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)*
Il reato è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 1.032.

*Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)*
Il legislatore punisce i soggetti che pongono in vendita o mettono altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

*Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)*
L'articolo, a querela della persona offesa, prevede sanzioni detentive e pecuniarie per i soggetti che, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, fabbrichino o adoperino industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso,

*Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)*
Il reato si concretizza nella contraffazione o comunque, nell'alterazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari. Sono previste sanzioni anche qualora, al fine di trarne profitto, si introducano nel territorio dello Stato, detengano per la vendita, pongano in vendita con offerta diretta ai consumatori o mettano comunque in circolazione i medesimi prodotti con le indicazioni o denominazioni contraffatte.

**7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs. n. 19 del 02.03.2023]**

*False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
Il reato si concretizza nell'esposizione da parte dei vertici aziendali (amministratori, direttori generali, dirigenti, preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori), i quali per ottenere ingiusti profitti per sé o a terze persone (anche giuridiche), consapevolmente espongano, nei bilanci relazioni ed altre comunicazioni sociali o del gruppo, rivolte ai soci od al pubblico, fatti aventi rilevanza economica finanziaria o patrimoniale falsi od omettono fatti rilevanti quando tali evidenze siano obbligatorie per legge e con modalità concretamente idonee ad indurre in errore tutti i terzi rispetto alle attività di comunicazione degli agenti.
Il reato punisce altresì le falsità ed omissioni riguardanti le comunicazioni relative a beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi.
La pena della reclusione varia da un minimo di uno fino ad un massimo di 5 anni.

*Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)* ) Salvo che costituiscano più grave reato, si applica la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta

*False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]*
Il reato si concretizza nell'esposizione da parte dei vertici aziendali - amministratori, direttori generali, dirigenti, preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori – di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in mercato regolamentato italiano o di altro paese della UE, i quali per ottenere ingiusti profitti per sé o a terze persone (anche giuridiche), consapevolmente espongano, nei bilanci relazioni ed altre comunicazioni sociali o del gruppo, rivolte ai soci od al pubblico, fatti aventi rilevanza economica finanziaria o patrimoniale falsi od omettono fatti rilevanti quando tali evidenze siano obbligatorie per legge e con modalità concretamente idonee ad indurre in errore tutti i terzi rispetto alle attività di comunicazione degli agenti.
Nell'articolo 2622 alle società quotate sono equiparate:

a) Le società emittenti strumenti finanziari per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamento italiano o di altro paese della UE
b) Le società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano,
c) Le società che controllano società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamento italiano o di altro paese della UE
d) Le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono.

Il reato punisce altresì le falsità ed omissioni riguardanti le comunicazioni relative a beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi.
La pena della reclusione varia da un minimo di 3 fino ad un massimo di 8 anni

*Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)*
Il reato in questione consiste nell'attestazione di affermazioni false, ovvero nell'occultamento di informazioni, all'interno di relazioni o altre comunicazioni, da parte dei responsabili della revisione, circa la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, dell'ente o del soggetto che è sottoposto a revisione al fine di ottenere per sé o per altri un ingiusto profitto;

*Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)*
Il reato si verifica nell'ipotesi in cui, attraverso l'occultamento di documenti o altri artifici atti allo scopo, si impedisca o semplicemente si ostacoli lo svolgimento delle attività di controllo, che siano attribuite dalla legge ai soci, ad altri organi sociali.

*Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)*
Il reato si configura nel caso di restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci, ovvero nella liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, fuori dalle ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale.

*Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)*
Il reato si verifica nel caso in cui si ripartiscano utili, o acconti sugli utili, che non siano stati effettivamente conseguiti o che siano destinati per legge a riserva oppure nel caso in cui si ripartiscano riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

*Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)*
Il reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione, fuori dai casi consentiti dalla legge, di azioni o quote sociali proprie o della società controllante, in modo tale da procurare una lesione all'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge.

*Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)*
La fattispecie in oggetto si realizza nell'ipotesi in cui si proceda a riduzioni del capitale sociale, a fusioni con altra società ovvero a scissioni della società stessa, in violazione delle disposizioni previste dalla legge a tutela dei creditori

*Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]*
In particolare è sanzionata l'omissione da parte di amministratori che non diano notizia agli Organi (CDA e Collegio Sindacale) di qualsiasi tipo di interesse personale che per conto proprio o di terzi (da essi rappresentati) gli stessi abbiano in una determinata operazione con la società, come previsto dall'art. 2391 primo comma del codice civile qualora dall'omissione della notizia possano derivare danni alla società o a terzi. Tali disposizioni andranno osservate anche nell'esercizio delle autonomie riconosciute.

*Obbligazioni degli Esponenti Bancari.*
I soggetti apicali esercenti funzioni di direzione, amministrazione e controllo ricadono tutti nell'art. 2629-bis c.c. in quanto l'attuale art. 136 TUB estende a tutti loro le responsabilità penali previste dal c.c.

*Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)*
Tale ipotesi di reato si verifica quando viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, ovvero vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote, ovvero vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti di beni in natura, i crediti o il patrimonio della società nel caso di trasformazione.

*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*
Il reato si verifica nell'ipotesi in cui i liquidatori procedano alla ripartizione tra i soci di beni sociali, senza aver provveduto al pagamento dei creditori della società, ovvero all'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

*Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]; Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]*
La punibilità, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nei confronti di una persona giuridica e/o altro ente, è riconosciuta nel caso in cui chiunque, ad essi appartenente, corrompa soggetti (di altra società) apicali o sottoposti a direzione e vigilanza con la dazione o la promessa di denaro o altra utilità, al fine di ottenere un vantaggio per la conduzione del proprio business, con conseguente danno alla società cui appartengono i soggetti passivi corrotti. L'art. 25-ter, comma 1 lett. S-bis) del D.Lgs. 231/2001, così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, estende infatti le ipotesi di responsabilità amministrativa dell'ente ai casi di corruzione tra privati previsti dall'articolo 2635 del codice civile nonché ai casi di istigazione di cui al 1 comma dell'articolo 2635 bis del c.c.. Tali articoli sono stati modificati dalla legge n. 3 del Gennaio 2019: se prima si prevedeva l'azione penale a seguito di querela, tali reati sono divenuti procedibili d'ufficio.
Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di societa' o enti privati, nonché' a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinchè compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.

*Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*
La fattispecie in oggetto si perfeziona attraverso il compimento di atti simulati o fraudolenti, da chiunque posti in essere e a prescindere dalla finalità perseguita, che abbiano quale effetto la formazione di una maggioranza artificiosa all'interno dell'assemblea sociale.

*Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)*

La fattispecie in oggetto si concretizza nella punibilità di determinate condotte, da chiunque poste in essere, che siano idonee a causare un'alterazione sensibile nel prezzo degli strumenti finanziari, non quotati o per i quali non sia stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in mercati regolamentati, ovvero a menomare la fiducia riposta dal pubblico nella stabilità patrimoniale di banche e gruppi bancari.

*Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)*
La condotta si realizza esponendo, nelle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza previste dalla legge, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti a vigilanza, ovvero occultando fraudolentemente, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto essere comunicati concernenti la società.

**Delitto di false o omesse dichiarazioni per il certificato preliminare (art.25 ter comma 1 lettera S-ter del D. Lgs 231/2001)**
Con l'art. 55 del D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7.03.2023 n. 56), è stato, modificato l'art. 25 ter del D. Lgs. 231/01 aggiungendo al comma 1 la lettera S-ter Reati societari per il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019. L'articolo prevede che, per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'art.2638 1 e 2 comma c.c., è prevista la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote". Il riferimento è all'art 54 che recita: "Chiunque, al fine di far apparire adempiute le condizioni per il rilascio di tale certificato, formi documenti in tutto o in parte falsi, alteri documenti veri, renda dichiarazioni false oppure ometta informazioni rilevanti **può essere punito con la reclusione da sei mesi a tre anni**".

**8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]**
I reati in oggetto sono stati introdotti con l'articolo 3 della Legge 7/2003. In particolare, il terzo comma del citato articolo prevede che se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applica allo stesso la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3 della Legge 7/2003

Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

**9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]**

*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.*)
Chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi genitali femminili è punito con la reclusione da quattro a dodici anni. Ai fini del presente articolo, si intendono come pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo.

**10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]**
I reati in oggetto sono stati introdotti con l'articolo 5 della Legge 228/2003, che ha inserito l' art. 25-quinquies nel D.Lgs. 231/2001. Più in particolare, la legge prevede che, in relazione alla commissione dei "Delitti contro la personalità individuale" l'Ente possa essere chiamato a rispondere dei delitti di cui ai seguenti articoli del Codice Penale

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

*Sfruttamento e abuso sessuale dei minori*
I reati in oggetto sono stati introdotti con l'articolo 416 del codice penale al quale sono state apportate modifiche che impattano sull'ambito dell'operatività degli artt. 24-ter e 25-quinquies del D.Lgs. 231/2011
Più in particolare, la legge prevede che, in relazione allo sfruttamento e all'abuso sessuale dei minori l'Ente possa essere chiamato a rispondere dei delitti di cui ai seguenti articoli del Codice Penale:
609-undecies (adescamento di minorenni) – Sezione II Dei delitti contro la libertà personale: *Chiunque, allo scopo di commettere i reati di cui agli articoli 600, 600-bis, 600-ter e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis (violenza sessuale), 609-quater (atti sessuali con minorenni),609-quinquies(corruzione di minorenne) e 609 octies (violenza sessuale di gruppo) adesca un minorenne di anni sedici. è punito.*

**11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquises TUF) (articolo modificato dal D.Lgs 107/2018 e dalla L. n. 238 del 23.12.2021)**

*Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]*
Il reato si configura nel caso in cui siano diffuse notizie false o poste in essere operazioni simulate o altri artifizi concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

*Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)*
Il reato si configura nel caso in cui chiunque, in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio, essendo in possesso di informazioni privilegiate le utilizzi per acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari oppure inducendo altri a farlo, ovvero comunichi tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio.

**12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]**

*Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)* .
È punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da € 20.000,00 a € 3.000.000,00 chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio: a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime; b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio; c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).

*Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)*
Chiunque diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifizi concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da € 20.000,00 a € 5.000.000,00

**13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]**

*Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*
*Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)*
I reati predetti, già previsti dal codice penale ed immutati nel testo, commessi in occasione di lavoro ed in violazione di norme di prevenzione, risultano ora richiamati quali reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001 all'articolo 25 septies, in forza della Legge 123/2007, che ha integrato il D.Lgs. 231/2001; il 25 septies determina le sanzioni applicabili alle imprese enti persone giuridiche.
La normativa amministrativa prevede sanzioni in caso di accadimenti aventi come conseguenze la morte o le lesioni gravi o gravissime come definite dal codice penale, in occasione di attività lavorative svolte da dipendenti aziendali o da enti terzi incaricati che producono eventi a carico di operatori, dipendenti e o terzi clienti, per comportamenti inosservanti delle norme di sicurezza previste dalla legge o predisposte dal BDL.

**14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 - Il Dlgs 195/2021 ha agrravato le pene previste per la commissione dei seguenti reati)]**

*Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)*
Si danno le seguenti ipotesi:

a) Riciclaggio compiuto dall'operatore bancario, agente del reato presupposto che ricicla in proprio.
b) Riciclaggio compiuto da clienti:

b1) senza sospetto da parte dell'operatore
b2) con sospetto da parte dell'operatore

Il riciclaggio può essere compiuto sia dal cliente che dall'operatore bancario i quali, in relazione al possesso di proventi da delitto non colposo, compiano operazioni di sostituzione o trasferimento dei beni per ostacolarne l'identificazione della provenienza delittuosa. Si tratta di attività di ripulitura di proventi illeciti, per trasformarli in capitali leciti da utilizzare senza rischi di essere identificati.
Mentre nella ricettazione è sufficiente una generica aspettativa di profitto, negli atti di riciclaggio è presente l'intenzione di occultare la provenienza illecita dei proventi.
Nella ricettazione basta l'acquisto del bene, nel riciclaggio si ha l'acquisto del bene congiunto all'utilizzo mediante occultamento intenzionale del provento delittuoso.
Il termine sostituzione indica la condotta che si concretizza nel sostituire il denaro, i beni o le altre utilità di provenienza illecita con valori diversi.
Il trasferimento è tra soggetti diversi ed ha lo scopo di ripulire il denaro, i beni o le altre utilità mediante il compimento di atti negoziali (depositi bancari).

Le operazioni idonee ad occultare l'illecita provenienza potrebbero essere quelle poste in essere per intralciare l'accertamento da parte delle autorità giudiziarie della provenienza delittuosa dei valori provenienti dal reato (clienti terzi prestanome nell'interesse proprio o di altri).

*Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.)*
Tale reato è tipico di chi vuole mettere ad ulteriore profitto i proventi procuratisi mediante la commissione di reato, senza alcuna attività di occultamento; la connivenza con il cliente non esclude l'eventuale possibilità di concorrervi da parte degli operatori bancari.
Si ha l'impiego illecito quando, al di fuori delle ipotesi di ricettazione o di riciclaggio, qualcuno effettua l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter c.p.) in ulteriori attività economiche o finanziarie come il deposito bancario fruttifero o investimenti in titoli o altre operazioni finanziarie/speculative.
Possono, per esempio, costituire attività di impiego acquisto di partecipazioni societarie, aziende commerciali, acquisto di immobili, aperture di conti correnti, investimenti finanziari rappresentati da acquisto titoli o gestioni patrimoniali da parte di soggetti non in grado di spiegare la relativa disponibilità.

*Ricettazione (art. 648 c.p.)*
Compie tale reato chi **acquista, riceve od occulta,** o comunque **si intromette** nel fare acquistare, ricevere od occultare i proventi del delitto (sia colposo che doloso).
Per la commissione di tale reato è necessario che, anteriormente ad esso, sia stato commesso da altri un diverso delitto (il *reato presupposto es. furto, rapina, appropriazione indebita* ) al quale però il ricettatore non abbia partecipato. Il bene acquisito dal ricettatore deve *provenire* da un delitto commesso da terzi.
Il ricettatore è colui che riceve, acquista od occulta consapevolmente il bene (denaro o altra utilità economica) provento del delitto presupposto.
Per acquisto si deve intendere l'atto di trasferimento a titolo gratuito od oneroso, mediante il quale il ricettatore consegue il bene anche se solo temporaneamente o per mera compiacenza. Per occultamento si deve intendere il nascondere la provenienza del bene.

*Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)*
Tale reato punisce chiunque impiega proventi di un delitto doloso, con la reclusione da 4 a 12 anni e con multa da euro 10.000 ad euro 100.000 se dal fatto deriva nocumento alla libera concorrenza, alla trasparenza ed all'andamento dei mercati. L'ipotesi meno grave di impiego senza danno per concorrenza trasparenza e mercato è punita con reclusione fino a 6 anni. La pena è comunque sempre aggravata se il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale, bancaria o finanziaria. Sono previste ipotesi attenuanti in casi particolari mentre si applica in ogni caso l'ultimo comma dell'articolo 648 c.p.

**14-1. il Dlgs Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.lgs 231/01) [aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dal D.L. 10/08/2023 n. 105 coordinato con la L. di conversione n. 137 del 09.10.2023])**

*Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.***)**
Chiunque al fine di trarne profitto per sé o per altri, indebitamente utilizza, non essendone titolare, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi o comunque ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 310 euro a 1.550 euro. Alla stessa pena soggiace chi, al fine di trarne profitto per sé o per altri, falsifica o altera gli strumenti o i documenti di cui al primo periodo, ovvero possiede, cede o acquisisce tali strumenti o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonché ordini di pagamento prodotti con essi. In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale per il delitto di cui al primo comma è ordinata la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato nonché del profitto o del prodotto, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero quando essa non è possibile, la confisca di beni, somme di denaro e altre utilità di cui il reo ha la disponibilità per un valore corrispondente a tale profitto o prodotto. Gli strumenti sequestrati ai fini della confisca di cui al secondo comma, nel corso delle operazioni di polizia giudiziaria, sono affidati dall'autorità giudiziaria agli organi di polizia che ne facciano richiesta.

*Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento di versi dai contanti (art. 493-quater c.p.)*

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di farne uso o di consentirne ad altri l'uso nella commissione di reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, produce, importa, esporta, vende, trasporta, distribuisce, mette a disposizione o in qualsiasi modo procura a sé o a altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici che, per caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione, sono costruiti principalmente per commettere tali reati, o sono specificamente adattati al medesimo scopo, è punito con la reclusione sino a due anni e la multa sino a 1000 euro. In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale per il delitto di cui al primo comma è sempre ordinata la confisca delle apparecchiature, dei dispositivi o dei programmi informatici predetti, nonché la confisca del profitto o del prodotto del reato ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, somme di denaro e altre utilità di cui il reo ha la disponibilità per un valore corrispondente a tale profitto o prodotto.

*Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)*

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale o è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema. La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti (3). Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo e terzo comma o taluna delle circostanze previste dall'articolo 61, primo comma, numero 5, limitatamente all'aver approfittato di circostanze di persona, anche in riferimento all'età e numero.

**15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)

Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

**16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]**

*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).*
Il reato in esame potrebbe configurarsi nell'ipotesi in cui i soggetti apicali inducano, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti all'Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale.

**17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

*Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)*
E' punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:
1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.
Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena e' aumentata.

*Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale Art. 452-ter). –*
Se da uno dei fatti di cui all'articolo 452-bis deriva, quale conseguenza non voluta dal reo, una lesione personale, ad eccezione delle ipotesi in cui la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni, si applica la pena della reclusione da due anni e sei mesi a sette anni; se ne deriva una lesione grave, la pena della reclusione da tre a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la pena della reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva la morte, la pena della reclusione da cinque a dieci anni.
Nel caso di morte di più persone, di lesioni di più persone, ovvero di morte di una o piu' persone e lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per l'ipotesi piu' grave, aumentata fino al triplo, ma la pena della reclusione non può superare gli anni venti.
Art. 452-quater. (Disastro ambientale). - Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale e' punito con la reclusione da cinque a quindici anni.
Costituiscono disastro ambientale alternativamente:
1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.
Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

*Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)*
Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni.

*Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.)*
Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater e' commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi.
Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

*Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)*
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, e' punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività.

La pena di cui al primo comma è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento:
1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.
Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena e' aumentata fino alla metà.

*Impedimento del controllo ( Art. 452-septies)*
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne
compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

*Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)*
- Quando l'associazione di cui all'articolo 416 e' diretta, in via esclusiva o concorrente, allo scopo di commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo, le pene previste dal medesimo articolo 416 sono aumentate.
Quando l'associazione di cui all'articolo 416-bis e' finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attivita' economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale, le pene previste dal medesimo articolo 416-bis sono aumentate.
Le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate da un terzo alla meta' se dell'associazione fanno parte pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio che esercitano funzioni o svolgono servizi in materia ambientale.

*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)*
*Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)*
*Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)*
*Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)*
*Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)*
La fattispecie di reato in esame può essere commessa attraverso l'attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 del Decreto stesso. La norma sanziona, inoltre, chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata, ovvero effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti, nonché effettui il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lettera b) del Decreto.

*Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)*
*Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)*
*Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)*
*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]*
*False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)*
*Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)*
*Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)*
*Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)*
*Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)*

**18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161] - con Dlgs n.20/2023 inserito at 12 bis**

*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) Art 22*

comma 12 Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato. comma 12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice pena.
Comma 12 bis "Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina"

**19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018] - Accordo 1/6 (Crimine di genocidio) Accordo 1/7 (Crimini contro l'umanità) Accordo 1/8 (Crimini di guerra*).
Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n.232».

**20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]**

*Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989*)
Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito.
*Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)*
Chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Alla stessa pena soggiace chi comunque organizza scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE)

**21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)*
E' punito con la reclusione da ((quattro a otto)) anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi.
*Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)*
Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, e' punito con la reclusione da ((tre a otto)) anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente: a) l'imposta evasa e' superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila; b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, e' superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi

attivi indicati in dichiarazione, o comunque, e' superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)*

E' punito con la reclusione da ((quattro a otto)) anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

*Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)*

Salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, e' punito con la reclusione da ((tre a sette)) anni. chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui e' obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

*Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).*

E' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

*Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*

Fuori dei casi previsti dagli articoli 2 e 3, è punito con la reclusione da due anni a quattro anni e sei mesi chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti .

*Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*

È punito con la reclusione da due a cinque anni chiunque al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenta, essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte ad € 50.000,00.

*Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*

È punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a € 50.000,00

**22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 modificato dal D. Lgs. N. 141 del 26.09.2024**]

Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)
Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)
Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)
Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943)
Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)
Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)
Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)
Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)

**23. Art.25 septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale (articolo introdotto dall'art. 3, Legge 22/2022)**

1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote.
2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518- undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518- quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote.
4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote.
5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

**23.1 Identificazione dei reati presupposto**
Articoli del Codice penale richiamati:

- Art. 518-bis. – Furto di beni culturali
  Chiunque si impossessa di un bene culturale mobile altrui, sottraendolo a chi lo detiene, al fine di trarne profitto, per sé o per altri, o si impossessa di beni culturali appartenenti allo Stato, in quanto rinvenuti nel sottosuolo o nei fondali marini, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 927 a euro 1.500. La pena è della reclusione da quattro a dieci anni e della multa da euro 927 a euro 2.000 se il reato è aggravato da una o più delle circostanze previste nel primo comma dell'articolo 625 o se il furto di beni culturali appartenenti allo Stato, in quanto rinvenuti nel sottosuolo o nei fondali marini, è commesso da chi abbia ottenuto la concessione di ricerca prevista dalla legge.
- Art. 518-ter. – Appropriazione indebita di beni culturali
  Chiunque, per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, si appropria di un bene culturale altrui di cui abbia, a qualsiasi titolo, il possesso è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 516 a euro 1.500. Se il fatto è commesso su cose possedute a titolo di deposito necessario, la pena è aumentata.
- Art.518-quater.Ricettazione di beni culturali
  Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta beni culturali provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farli acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni e con la multa da euro 1.032 a euro 15.000. La pena è aumentata quando il fatto riguarda beni culturali provenienti dai delitti di rapina aggravata ai sensi dell'articolo 628, terzo comma, e di estorsione aggravata ai sensi dell'articolo 629, secondo comma.
  Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.
- Art. 518-octies. – Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali
  Chiunque forma, in tutto o in parte, una scrittura privata falsa o, in tutto o in parte, altera, distrugge, sopprime od occulta una scrittura privata vera, in relazione a beni culturali mobili, al fine di farne apparire lecita la provenienza, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.
  Chiunque fa uso della scrittura privata di cui al primo comma, senza aver concorso nella sua formazione o alterazione, è punito con la reclusione da otto mesi a due anni e otto mesi.
- Art. 518-novies. –Violazioni in materia di alienazione di beni culturali
  È punito con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa da euro 2.000 a euro 80.000:
  1) chiunque, senza la prescritta autorizzazione, aliena o immette sul mercato beni culturali;
  2) chiunque, essendovi tenuto, non presenta, nel termine di trenta giorni, la denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione di beni culturali;
  3) l'alienante di un bene culturale soggetto a prelazione che effettua la consegna della cosa in pendenza del termine di sessanta giorni dalla data di ricezione della denuncia di trasferimento.
- Art. 518-decies. – Importazione illecita di beni culturali
  Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati previsti dagli articoli 518-quater, 518-quinquies, 518-sexies e 518-septies, importa beni culturali provenienti da delitto ovvero rinvenuti a seguito di ricerche svolte senza autorizzazione, ove prevista dall'ordinamento dello Stato in cui il rinvenimento ha avuto luogo, ovvero esportati da un altro Stato in violazione della legge in materia di protezione del patrimonio culturale di quello Stato, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 258 a euro 5.165.
- Art. 518-undecies. – Uscita o esportazione illecite di beni culturali
  Chiunque trasferisce all'estero beni culturali, cose di interesse artistico, storico, archeologico, etnoantropologico, bibliografico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, senza attestato di libera circolazione o licenza di esportazione, è punito con la reclusione da due a otto anni e con la multa fino a euro 80.000.
  La pena prevista al primo comma si applica altresì nei confronti di chiunque non fa rientrare nel territorio nazionale, alla scadenza del termine, beni culturali, cose di interesse artistico, storico, archeologico,

etnoantropologico, bibliografico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, per i quali siano state autorizzate l'uscita o l'esportazione temporanee, nonché nei confronti di chiunque rende dichiarazioni mendaci al fine di comprovare al competente ufficio di esportazione, ai sensi di legge, la non assoggettabilità di cose di interesse culturale ad autorizzazione all'uscita dal territorio nazionale.

- Art. 518-duodecies. – Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici
  Chiunque distrugge, disperde, deteriora o rende in tutto o in parte inservibili o non fruibili beni culturali o paesaggistici propri o altrui è punito con la reclusione da due a cinque anni e con la multa da euro 2.500 a euro 15.000. Chiunque, fuori dei casi di cui al primo comma, deturpa o imbratta beni culturali o paesaggistici propri o altrui, ovvero destina beni culturali a un uso incompatibile con il loro carattere storico o artistico ovvero pregiudizievole per la loro conservazione o integrità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 1.500 a euro 10.000. La sospensione condizionale della pena è subordinata al ripristino dello stato dei luoghi o all'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero alla prestazione di attività non retribuita a favore della collettività per un tempo determinato, comunque non superiore alla durata della pena sospesa, secondo le modalità indicate dal giudice nella sentenza di condanna.

- Art. 518-quaterdecies. – Contraffazione di opere d'arte
  È punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 3.000 a euro 10.000:
  1) chiunque, al fine di trarne profitto, contraffà, altera o riproduce un'opera di pittura, scultura o grafica ovvero un oggetto di antichità o di interesse storico o archeologico;
  2) chiunque, anche senza aver concorso nella contraffazione, alterazione o riproduzione, pone in commercio, detiene per farne commercio, introduce a questo fine nel territorio dello Stato o comunque pone in circolazione, come autentici, esemplari contraffatti, alterati o riprodotti di opere di pittura, scultura o grafica, di oggetti di antichità o di oggetti di interesse storico o archeologico;
  3) chiunque, conoscendone la falsità, autentica opere od oggetti indicati ai numeri 1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti;
  4) chiunque, mediante altre dichiarazioni, perizie, pubblicazioni, apposizione di timbri o etichette o con qualsiasi altro mezzo, accredita o contribuisce ad accreditare, conoscendone la falsità, come autentici opere od oggetti indicati ai numeri
  1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti.
  È sempre ordinata la confisca degli esemplari contraffatti, alterati o riprodotti delle opere o degli oggetti indicati nel primo comma, salvo che si tratti di cose appartenenti a persone estranee al reato. Delle cose confiscate è vietata, senza limiti di tempo, la vendita nelle aste dei corpi di reato.

## 24. Art 25 duodevicies -RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo introdotto dall'art. 3, Legge 22/2022)

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-sexies e 518-terdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

### 24.1 Identificazione dei reati presupposto Articoli del Codice penale richiamati:

Art. 518-sexies. – Riciclaggio di beni culturali

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce beni culturali provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da cinque a quattordici anni e con la multa da euro 6.000 a euro 30.000. La pena è diminuita se i beni culturali provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

Art. 518-terdecies. – Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Chiunque, fuori dei casi previsti dall'articolo 285, commette fatti di devastazione o di saccheggio aventi ad oggetto beni culturali o paesaggistici ovvero istituti e luoghi della cultura è punito con la reclusione da dieci a sedici anni.

**25. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**

Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
Frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

**26. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286*)
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre profitto anche indiretto, compie atti diretti a procurare l'ingresso di taluno nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni del presente testo unico, ovvero a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da quattro a quindici anni e con la multa di € 15.000,00 per ogni persona.

*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)*
.Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73, chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni

*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)*
Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 291-bis, coloro che promuovono, costituiscono, dirigono, organizzano o finanziano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a otto anni

*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)*
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni

*Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)*
Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena di morte o l'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa, è punito con la reclusione fino a quattro anni

*Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
*Quando tre o più persone si associano allo scopo di Illecito amministrativo dipendente da reato* Descrizione illecito amministrativo Descrizione reato commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni

*Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.*p.)
Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni. Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ci˜ solo, con la reclusione da sette a dodici anni. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorale.

Come è possibile rilevare dall'elenco sopra evidenziato, il D. Lgs. 231/2001 prende in esame una eterogenea tipologia di Reati.
Tuttavia, non tutte le predette figure criminose possono essere in realtà ad oggi ipotizzate come realizzabili nello svolgimento dell'attività della Società.
Quelle che concretamente possono essere "rilevanti", poiché potenzialmente realizzabili da parte di soggetti qualificati che rappresentano la Società o di coloro che svolgono attività in nome della stessa, sono soltanto alcune delle fattispecie previste, e tali reati sono stati analiticamente considerati nelle singole Parti Speciali del presente Modello.

## Criteri di imputazione della responsabilità e presupposti di esclusione della responsabilità

La peculiarità delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 231/2001 consiste nel fatto che la responsabilità per tali reati viene sempre presunta in capo alla società o all'ente, a meno che gli stessi non possano dimostrare, attraverso una loro adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal soggetto inserito a vario titolo nell'organizzazione della società o dell'ente, eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società o dall'ente.
La predetta responsabilità si fonda sul principio di legalità (artt. 2 e 3 del decreto) e su criteri di imputazione sul piano oggettivo (art. 5 del decreto) e sul piano soggettivo (artt. 6 e 7 del decreto).

**Criteri di imputazione sul piano oggettivo**
I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all'ente sono identificati in questi elementi:

a) Commissione di un reato presupposto;
b) Commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, tenendo presente che la responsabilità dell'ente è esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
c) Commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell'organizzazione dell'ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Una volta acquisita la notizia dei presupposti oggettivi della responsabilità amministrativa dell'Ente, il Pubblico Ministero, ai sensi dell'art. 55 D.Lgs. n. 231/2001, annota nel registro delle notizie di reato, previsto dall'art. 335 c.p.p., gli elementi identificativi dell'ente e procede all'accertamento negli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato da cui dipende l'illecito stesso (art. 56 del Decreto).

**Criteri di imputazione sul piano soggettivo**
Come illustrato dalla Relazione al decreto, ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "colpa di organizzazione".

Così, accanto ai criteri di imputazione oggettiva, la normativa dispone i criteri di imputazione sul piano soggettivo, ma al riguardo occorre distinguere l'ipotesi di reato commesso dagli apici dall'ipotesi di reato commesso dai sottoposti.

**Reato commesso dai soggetti apicali (art. 6 del D.Lgs 231)**

Nel caso di reato presupposto commesso da un soggetto in posizione apicale, il Pubblico Ministero ha solo l'onere di dimostrare che:

- È stato commesso un reato a cui si riconduce la responsabilità dell'ente;
- Il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Autore del reato è una persona fisica in posizione apicale, anche di fatto.

Per essere esonerato da responsabilità, nonostante la commissione del reato, l'ente ha l'onere di provare una serie di fatti, indicati dall'art. 6 e cioè:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
c) che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato al controllo.

**Reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7 del D.Lgs 231)**

Qualora il reato sia commesso sempre nell'interesse o a vantaggio della società da un soggetto sottoposto, il regime giuridico è più favorevole all'ente, infatti, l'onere della prova del Pubblico Ministero è più ampio perché, oltre a dimostrare gli elementi oggettivi della responsabilità dell'ente, il Pubblico Ministero:

a) deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza (art. 7 comma 1 del Decreto);
b) deve dimostrare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte dell'ente, come sottolineato dalla Relazione al Decreto paragrafo 3.5.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti l'ente sarà responsabile del reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi[2].

A seguito di quanto sopra illustrato, i modelli organizzativi devono pertanto rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi

[2] Non sussiste, quindi, l'inversione dell'onere della prova prevista per il Personale Apicale: nel caso in esame sarà l'organo della pubblica accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.
L'ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, come espressamente specificato dal II comma art. 5 del D.Lgs 231/2001.

## *Capitolo* 2 - Le Linee Guida ABI

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia[3].
Alla luce di quanto sopra, la Società, si è ispirata alle "Linee Guida" dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche", salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa della Società ed alla propria concreta attività.
Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore in relazione ai Modelli, i punti fondamentali sviluppati dalle Linee Guida dell'ABI possono essere così brevemente riassunti:

**A) mappatura delle attività o funzioni aziendali** nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati, al fine di individuare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei Reati.
Al riguardo, l'ABI distingue tra:

- reati c.d. peculiari "che possono presentare – nell'ambito bancario – rischi di verificazione in ragione di specifiche attività della banca: in relazione ad essi si rende necessaria la verifica dei sistemi di controllo relativi alle specifiche aree di rischio al fine del loro adeguamento alle prescrizioni del decreto";
- reati generali "non connessi, se non in virtù di un rapporto occasionale, allo svolgimento dell'impresa bancaria e quindi non riconducibili a specifiche aree di attività: in relazione a tali ipotesi si ritengono sufficienti modelli organizzativi generali, che richiamano i principi di correttezza e probità nei comportamenti degli operatori bancari".

In particolare, ad avviso dell'ABI, i settori dell'attività bancaria in cui più elevato e diffuso può essere il rischio di commissione dei reati peculiari riguardano:

a. "la gestione di fondi pubblici, sia sotto forma di captazione o erogazione di contributi, in qualsiasi modo denominati, destinati a pubbliche finalità, sia nello svolgimento di attività in regime di concessione (ad esempio, riscossione tributi);
b. l'attività, prevalentemente «di sportello», connessa alla messa in circolazione di valori;
c. l'attività di finanziamento, intesa in senso ampio quale messa a disposizione di clienti di disponibilità finanziarie".

L'ABI, inoltre, sottolinea la necessità che, con riferimento alla prima tipologia di reati peculiari, *"un particolare richiamo debba essere contenuto nel modello con riferimento a quelle attività in cui l'operatore bancario si trovi ad operare quale incaricato di un pubblico servizio".*

**B) previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire** (modalità di gestione del rischio) ed individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, ispirandosi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione delle decisioni e dei controlli;
- richiamo al rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'intraprendere e gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, concessioni o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie;
- enfatizzazione del ruolo delle banche nella prevenzione e repressione dei reati di falso e coinvolgimento consapevole degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo dei valori trattati, dei quali si deve imporre - in caso di accertata o sospetta falsità - l'immediato ritiro dalla circolazione;
- definizione procedurale dei poteri e delle responsabilità e relativa divulgazione all'interno della Banca;

[3] Il Ministero della giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

- diffusione dei Modelli e costante e puntuale formazione del personale, che non dovrà poter addurre, a scusante della propria illecita condotta, l'ignoranza delle disposizioni che disciplinano le diverse attività;

a) *obblighi di informazione* nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
b) *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, deputato alla vigilanza sull'osservanza, sul funzionamento ed all'aggiornamento del Modello, le Linee Guida ABI suggeriscono di adottare una delle seguenti soluzioni:

- creare una funzione ad hoc costituita sia da professionalità interne alla banca (come legali, esperti contabili, di gestione del personale, di controllo interno nonché, ad esempio, un membro del collegio sindacale) che esterne ad essa (consulenti, esperti di revisione), con la presenza di uno o più amministratori non esecutivi (o indipendenti) che diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo. La collegialità della funzione e la provenienza dei suoi componenti dalle diverse "anime della società" possono costituire elementi che favoriscono la dialettica interna e l'indipendenza dei suoi membri dalle singole aree di provenienza;
- identificare l'organismo di controllo con l'Internal Auditing che, eventualmente integrato nei poteri e nella composizione, può risultare adeguato ai compiti che il legislatore attribuisce all'Organismo di Controllo;
- attribuire detta funzione di controllo ad un Organismo composto da soli Amministratori non esecutivi indipendenti, secondo il modello del Comitato per il Controllo Interno (Oggi denominato Comitato Controllo e Rischi secondo quanto prevede il nuovo Codice di Autodisciplina di Borsa italiana).

Tale scelta deve essere formalizzata in una espressa previsione (delibera del Consiglio di Amministrazione) che motivi l'opzione adottata e definisca i seguenti ulteriori aspetti:

I. la durata in carica dell'Organismo;
II. le regole relative all'eventuale rieleggibilità dei membri dell'Organismo;
III. le ipotesi tassative di revoca;
IV. i principi di rotatività delle persone fisiche che fanno parte dell'Organismo.

Infine, avuto riguardo all'eventuale sussistenza di rapporti di gruppo, l'ABI precisa che ciascuna banca è tenuta a dotarsi di un distinto sistema organizzativo, in funzione delle proprie dimensioni e dell'attività svolta, e di un proprio Organismo di Vigilanza.
Tuttavia, è ammissibile che la Capogruppo, anche in un'ottica di contenimento dei costi, informi le società controllate degli indirizzi da questa adottati in relazione alle disposizioni del menzionato Decreto.
Si precisa comunque che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida ABI non vale di per sé ad inficiare la validità dei Modelli.
Infatti, i Modelli dell'Ente devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla realtà concreta della banca e pertanto gli stessi possono anche discostarsi dalle "Linee Guida" ABI, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

# Capitolo 3 - Il Modello di SORIT

## 3.1 Funzione e scopo del Modello organizzativo

SORIT S.p.A., in considerazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 ed in considerazione dei propri principi etici di legalità interna e di controllo, ha ritenuto opportuno integrare il proprio Sistema di Controllo Interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello organizzativo, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare la propria Corporate Governance.
Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione delle fattispecie criminose previste dal Decreto, mediante l'individuazione delle attività a rischio e, ove necessario, la loro conseguente regolamentazione.
Attraverso tale Modello la Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, potrà intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.
A tal fine, SORIT S.p.A. ha istituito un Organismo di Vigilanza deputato a garantire il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali, il cui Regolamento di Funzionamento costituisce parte del presente Modello e figura come Allegato n. 1.

## 3.2 Le caratteristiche principali del Modello di SORIT

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" risulta essere la versione aggiornata di precedenti edizioni già approvate dal Consiglio di Amministrazione nelle seguenti date: 31/07/2007, 20/6/2008, 15/1/2010, 20/12/2012, 07/03/2014, 27/11/2014 e 22/05/2015.

Il Modello è stato predisposto, fin dalla prima edizione, in conformità alle "Linee Guida" per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01" elaborate dall'ABI, precedentemente illustrate nei loro punti essenziali, che vengono richiamate nel Capitolo 2.

Il Modello è stato altresì predisposto nel rispetto dei principi e delle regole di comportamento sanciti dal Codice Etico del Gruppo La Cassa di Ravenna, recepito integralmente dalla SORIT con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/06/2008, e seguenti riportato al Capitolo 7.
Attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di SORIT si propone di migliorare la propria struttura di Corporate Governance e di predisporre un sistema organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale.
Infatti, il Consiglio di Amministrazione di SORIT ritiene che il Modello adottato, in quanto calato nella realtà aziendale, assuma la specifica finalità di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti.

La Società, infatti, vuole determinare in tutti coloro che operano per suo conto o nel suo interesse nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni, in un illecito passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società.

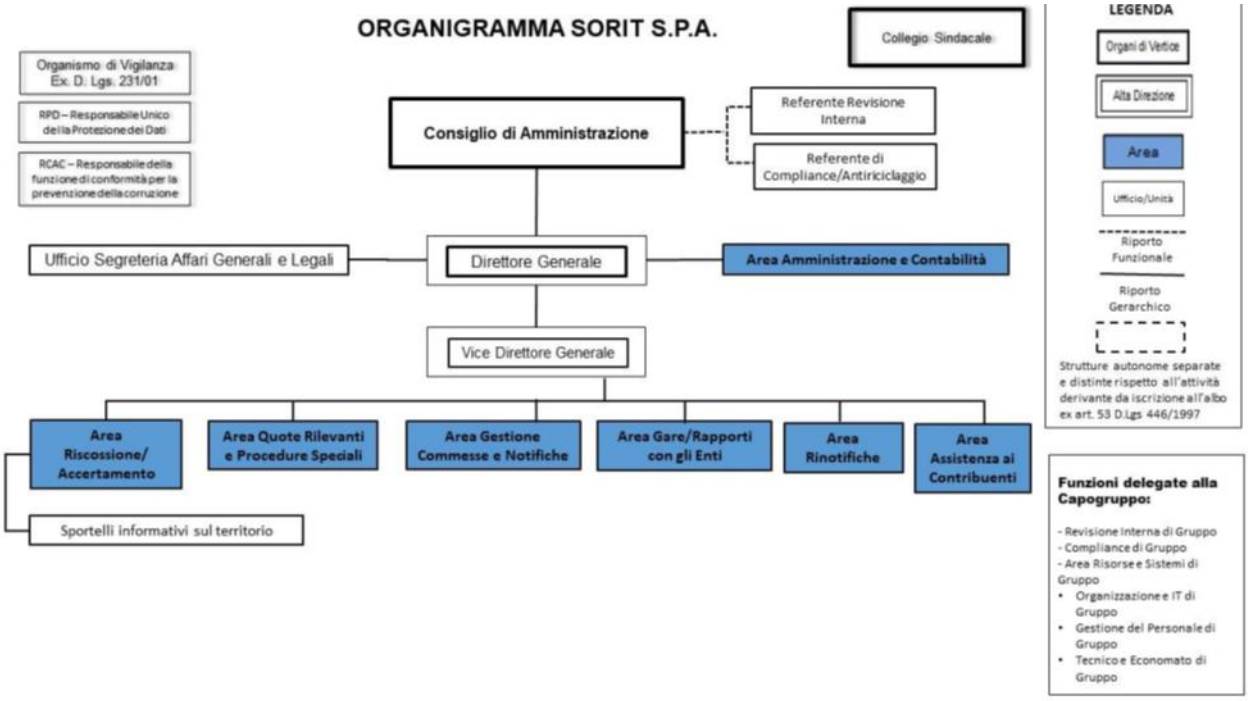
## 3.3 Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa

SORIT S.p.A. opera nel settore della fiscalità locale, sia svolgendo le tipiche attività di riscossione, spontanea e coattiva, dei tributi e delle altre entrate degli Enti Locali e di organismi vari, pubblici e privati, sia svolgendo servizi integrativi ed ausiliari all'attività di riscossione stessa.
Nell'esercizio delle sue attività SORIT S.p.A. utilizza i tradizionali canali di riscossione, tra cui gli sportelli al pubblico, e i canali maggiormente innovativi, tra cui *phone collection* ed internet.

L'attuale struttura organizzativa della Società è descritta nel "Regolamento Interno dei Servizi" - SVR001922.

La menzionata Normativa Interna illustra e definisce i ruoli, le funzioni e le linee gerarchiche di ogni singola Area e di ciascun Servizio, all'interno della struttura aziendale, specificandone altresì la missione, i compiti e le responsabilità.

La struttura organizzativa della Società si articola in **Aree di Attività** aventi funzione di presidio diretto dell'operatività di SORIT, Uffici/Unità che svolgono prevalentemente funzione di supporto e di controllo dell'operatività posta in essere dalle altre unità organizzative, un Comitato valutazione gare d'appalto/proroghe e integrazioni contratti, con il compito di valutare preventivamente, ogni componente per la propria competenza e rispettando la segregazione di funzioni indicata nella relativa normativa interna, tutti gli aspetti che possono produrre riflessi nel rapporto fra SORIT S.p.A. e l'Ente/Cliente, un Comitato analisi crediti di SORIT S.p.A. con il compito di analizzare mensilmente la situazione dei crediti degli enti/clienti al fine di valutare le eventuali azioni da intraprendere per il recupero del credito, i Referenti di funzioni esternalizzate alla Capogruppo che svolgono attività di supporto ai corrispondenti uffici della Capogruppo oltre ad attività specifiche della Società, completa la struttura operativa la rete degli sportelli della Società situati sul territorio.
La configurazione della struttura organizzativa di SORIT al 19 luglio 2023 risulta illustrata dalla figura sotto evidenziata:




Si riepilogano di seguito le differenze intervenute nell'organigramma rispetto a quanto rilevato in fase di formalizzazione della precedente attività di *risk assessment del 17.7.2015*:

- la figura del Vice Direttore affianca e coadiuva il Direttore Generale nella sua attività complessiva e in particolare ora sovrintende all'operatività delle Aree Riscossione/Accertamento, Quote Rilevanti e Procedure Speciali, Gestione Commesse e Gare/Rapporti con gli Enti;
- si è individuata la nuova Area Quote Rilevanti e Procedure Speciali;
- la maggior parte delle attività in capo all'Unità IT Sistemi per la riscossione sono state esternalizzate presso la Capogruppo; alcune funzioni sono state integrate nell'Area Riscossione/Accertamento;
- l'area Risorse Sistemi/Rapporti con gli Enti non esiste più ed è sostituita da due nuove aree, Area Gare/Rapporti con gli Enti e Area Gestione Commesse e Notifiche;
- in data 17/07/2015 è stato sottoscritto con la Capogruppo un accordo quadro avente ad oggetto l'esternalizzazione di funzioni operative di servizi e attività di SORIT S.p.A. a La Cassa di Ravenna Spa, tali funzioni sono riepilogate nell'organigramma di cui sopra e le rispettive mansioni sono state affidate

ai Referenti di SORIT e descritte nel "Regolamento Interno dei Servizi" diffuso con Normativa Interna n. SVR001922.

Tale esternalizzazione che ha riguardato l'Organizzazione e IT, la Gestione del Personale, l'Ufficio Tecnico e Economato, oltre alle funzioni Compliance e Antiriciclaggio e di Revisione Interna, ha ulteriormente ridotto i rischi reato per le rilevanti materie esternalizzate.

In data 28.4.2023 il Cda ha ulteriormente aggiornato l'Organigramma che risulta come riportato nell'immagine. Le modifiche intervenute rispetto al precedente organigramma sono:

- l'area Gestione Commesse è stata divisa in due: -Area Gestione Commesse e Notifiche e -Area Rinotifiche;
- è stata cancellata l'Unità recupero credito ordinario;
- è stata istituita l'Area Assistenza ai contribuenti;
- di conseguenza si è provveduto anche alla variazione dei Protocolli di Riferimento che ha comportato la soppressione del "Protocollo Unita recupero credito ordinario" e di quello relativo al "Referente del personale e Ufficio tecnico economato" e l'aggiunta di un Protocollo per l'Area Rinotifiche ed uno per l'Area assistenza clienti. Mentre il Protocollo dell'Area Rinotifiche non ha comportato una diversa mappatura in quanto i rischi sono gli stessi previsti nell'Area Commesse e notifiche, per l'Area Assistenza ai Clienti è stata effettuata una nuova mappatura dei rischi prevedibili e definito di conseguenza il relativo Protocollo.

## 3.4 Attività compiute per la valutazione del Modello esistente e per il suo aggiornamento

SORIT S.p.A. ha proceduto nel tempo all'adeguamento del proprio Modello di organizzazione gestione e di controllo ex D.Lgs. 231/2001, anche in considerazione della nuova organizzazione societaria conseguente anche alla fusione per incorporazione di CORIT - Riscossioni Locali SpA (Società di riscossione del Gruppo Cassa di Risparmio di Rimini) in SORIT comunicata in data 25 giugno 2013 e dell'introduzione di nuove fattispecie di reati nel testo del D. Lgs. 231/2001.

Gli aggiornamenti del Modello, al fine di valutare la rilevanza delle nuove fattispecie di reato quali ii reati di "corruzione tra privati" e di "induzione a dare o promettere utilità" che sono stati ritenuti sensibili in considerazione delle attività di SORIT, sono stati seguiti dal Gruppo di Lavoro 231, appositamente costituito, che ha operato con modalità analoghe all'iniziale redazione del Documento.

L'analisi ha consentito di confermare la maggioranza degli esiti emersi nella precedente attività di "risk assessment" salvo per quanto riguarda le attività esternalizzate i cui rischi sono stati trasferiti alla Capogruppo. Restano in capo alla società i rischi derivanti dai servizi offerti alla Pubblica Amministrazione oltre ai nuovi elementi di rischio dovuti sia alla mutata struttura aziendale sia alle nuove fattispecie di reato inserite nel D.Lgs. 231/01.

Dall'attività non è emersa come particolarmente rilevante la fattispecie di reato di "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" in quanto la Società non ha attualmente alle proprie dipendenze soggetti provenienti da Paesi Terzi.

Analogamente non particolarmente rilevante è la fattispecie di reato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"

Infine non è stata ritenuta rilevante la fattispecie di reato relativa ai Beni Culturali in quanto la Società non risulta possederne.

A) Identificazione delle aree a rischio reato (Mappatura rischi)

L'analisi sulle attività di SORIT S.p.A. che sono sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01 è stata svolta nel mese di dicembre 2013, ripetuta nel marzo 2017 con il coinvolgimento di un componente del Consiglio di Amministrazione, del Responsabile Servizio Revisione Interna di Gruppo e del Responsabile del Servizio Compliance/Antiriciclaggio di Gruppo e nuovamente analizzata dall'OdV con la collaborazione del Referente

servizio Compliance di Sorit, a seguito dell'aggiornamento dell'Organigramma approvato dal Cda di Sorit in data 19 luglio 2023.

Nel corso degli incontri è stato possibile rilevare che l'attività della Società non ha subito particolari variazioni operative, anche se, a seguito dell'esternalizzazione dei rilevanti compiti di Organizzazione e Informatizzazione, di Gestione del Personale, di Gestione Amministrativa e del Bilancio Aziendale, della Compliance e della Funzione Antiriciclaggio, nonché della Revisione Interna, restano in capo alla Società quasi esclusivamente i rischi derivanti dall'esercizio delle attività intrinseche agli scopi sociali di fornire servizi di riscossione alla Pubblica Amministrazione e ai privati. Pertanto pur mantenendo in capo ai referenti delle funzioni esternalizzate i rispettivi reati e presidi di controlli, sono stati parzialmente rivisti i contenuti che erano emersi nel corso della precedente attività di *self risk assessment*
Il Gruppo di Lavoro 231 con una attività di Risk Assement ha censito i seguenti aspetti:

- le specifiche attività svolte dal personale apicale e da ciascuna Area/Unità/Ufficio;
- la correlazione delle Aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato, con conseguente mappatura dettagliata delle Aree/Unità/Ufficio e delle attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- la costituzione di nuove Aree/Unità/Uffici aziendali ai quali sono stati attribuiti compiti e funzioni precedentemente in capo ad altre Aree operative;
- l'individuazione dei punti di controllo esistenti volti a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato individuate;
- l'analisi del clima etico e organizzativo attualmente presente, già precedentemente compiuta tramite tecniche di *self assessment*, al fine di valutare alcune variabili del contesto aziendali idonee ad influenzare l'inclinazione a delinquere (spinta etica apicale, spinta etica del management, clima etico aziendale, chiarezza organizzativa e competenza del personale, politica retributiva, situazione economica e finanziaria dell'ente, adeguatezza del sistema dei controlli interni e relative capacità preventive, adeguatezza del sistema formativo, correttezza e liceità dei mercati di riferimento e approccio dell'ente ai mercati stessi, grado di accettazione delle azioni preventive o correttive).

Gli esiti delle analisi condotte ha permesso di formulare, per ciascuna fattispecie di reato, nuove Matrici dei rischi e dei controlli che risultano essere adottate dalla Società e ha permesso di integrare, con le nuove fattispecie di reato, le Matrici già in precedenza formalizzate.
Per alcune aree operative l'attività è stata condivisa direttamente con i Responsabili, mentre per altre Aree, è stata sviluppata direttamente da parte del Gruppo di Lavoro 231 appositamente costituito.
Per maggiori dettagli si rimanda agli specifici documenti "Esiti *Risk Assessment"; "Matrice rischi e controlli".*

<u>B) Individuazione delle azioni di miglioramento</u>.

- Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti con riferimento alle aree a rischio reato) e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni per la gestione del rischio, anche in questo caso si rimanda ad apposito piano di gestione del rischio *Allegato 3.*

# CAPITOLO 4 - LE AREE A RISCHIO DI SORIT

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti in separato documento denominato "Mappa delle aree a rischio di reato", hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

L'analisi del rischio di reato è stata e dovrà essere effettuata periodicamente, al fine di supportare le decisioni attinenti le politiche aziendali in materia di prevenzione dei reati e l'implementazione eventualmente dei presidi di controllo (protocolli preventivi).
L'analisi del rischio di reato avrà ad oggetto la valutazione sistematica dei seguenti fenomeni:

- la reale probabilità che un evento illecito accada (Probabilità);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (Impatto);
- il livello di misure preventive adottate dall'ente (Vulnerabilità).

In considerazione di quanto detto, la valutazione del rischio può essere espressa nella seguente formula:
R = F (Minaccia X Vulnerabilità X Impatto)
In tale ottica, prima di tutto, è opportuno riportare la definizione di alcuni termini fondamentali:

- Rischio di reato: è la possibilità che un determinato reato si realizzi attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive e da un clima etico negativo;

- Minaccia: un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento nocivo caratterizzato da una frequenza di avvenimento che, in funzione della fattispecie di reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del reato stesso.

- Vulnerabilità: mancanza di misure preventive che rende possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del reato;

- Impatto: sanzione derivante dalla realizzazione di un reato.
  Gli esiti sono riportati in appositi documenti:
  - Allegato 3 – Piano di gestione del rischio
  - prospetti operativi interni: Mappa delle aree a rischio di reato - Esiti R*isk Assessment* - Matrice rischi e controlli

## 4.1 Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del Modello

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario[4].

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante specifica delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società.

[4] In quest'ottica la dottrina, per "*organo dirigente*" ha inteso il Consiglio di Amministrazione.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

E' competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.
Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei presidi di controllo (c.d. Protocolli nelle aree aziendali "a rischio di reato"), anche in relazione ad esigenze di adeguamento futuro.
A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

# CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

## 5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "Organismo dell'Ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'Organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.
In relazione alla genericità del concetto di "Organismo dell'Ente" espresso dal Decreto, le "Linee Guida" ABI giustificano la 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.
Le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche l'"Organismo") sono conferiti ad un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione e avente le seguenti caratteristiche:

- indipendenza di giudizio e di interessi;
- autonomia gerarchica rispetto agli altri soggetti.
  I requisiti di autonomia e indipendenza mirano a garantire che l'Organismo di vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di vigilanza un'indipendenza gerarchica e un'attività di reporting direttamente al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di amministrazione, nonché prevedendo la sua natura collegiale.
- professionalità; l'Organismo di vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obbiettività di giudizio.
- continuità di azione; per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata in maniera costante all'attività di vigilanza sul Modello, e pertanto di derivazione interna all'organizzazione, adeguata in termini di struttura e risorse dedicate, nonché priva di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Dell'avvenuta nomina dell'Organismo è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.
La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che nei casi di violazione dei propri doveri derivanti dal Modello, anche nei casi in cui vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di professionalità, ovvero dei requisiti di onorabilità, indipendenza e non esecutività di eventuali Amministratori facenti parte dell'Organismo.
L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.
Inoltre, onde poter svolgere, in assoluta indipendenza, le proprie funzioni, dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da uno specifico Regolamento, approvato dal medesimo e che risulta allegato al n. 1 al presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, e principalmente del personale della Funziona Revisione Interna di Gruppo, struttura istituzionalmente dotata di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.
Per quanto concerne in particolare la materia della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, l'Organismo potrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, Medico competente, ecc.), nonché di quelle previste dalle normative di settore, quali, ad esempio, il D.Lgs. n. 81/2008.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, lo stesso, qualora lo ritenga necessario, potrà avvalersi anche del supporto di soggetti esterni.
L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici della Società, sia presso le strutture periferiche.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono individuati mediante lo specifico Regolamento dell'Organismo di Vigilanza emanato dall'Organismo medesimo, i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.
Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.
I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo.
Ciascun Esponente Aziendale può comunicare all'Organismo di Vigilanza, tramite l'indirizzo di posta elettronica "organismo-di-vigilanza@lacassa.com" avvalendosi del Mod. NORME1954 memorizzato nella modulistica aziendale in Lotus, ogni fatto di cui sia venuto a conoscenza di non conformità o la necessità di apportare aggiornamenti al Modello Organizzativo. Tale comunicazione non si configura come una segnalazione di violazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023 che viene normata come previsto da apposito regolamento.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo ai sensi del Dlgs.24/2023 Whistleblowing debbono invece essere trasmesse all' **Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni,** unico referente incaricato dal CdA a ricevere, attraverso apposito canale interno "**Comunica whistleblowing**" , le segnalazioni di violazioni anche riferibili al reati di cui al D.Lgs. 231/01, così come previsto dal Regolamento Interno SVR 3641 Whistleblowing inserito come Allegato 5) nella Parte Generale del presente Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società Capogruppo, con delibera assunta in data 21.4.2009, ha fornito indicazioni e disposizioni in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, con particolare riferimento alla composizione dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs 231/2001.
Al riguardo la Capogruppo ha disposto quanto segue:

- ciascuna società appartenente al Gruppo deve avere un proprio OdV nominato dal Consiglio della stessa società ed un proprio Modello Organizzativo, sul quale l'OdV deve vigilare;
- in ciascuna società appartenente al Gruppo potrà essere identificato un componente interno (internal auditor, Responsabile amministrativo/legale/risorse umane/responsabile progetto 231) nel ruolo operativo part time di supporto all'OdV al fine di assicurare la continuità di azione;
- la composizione dell'OdV di ciascuna società può essere identica nei componenti a quella dell'OdV della società controllante;
- quanto alla composizione dell'OdV è opportuno che i componenti interni, che possono essere anche rappresentati da Consiglieri di Amministrazione, ma indipendenti e non esecutivi, siano affiancati da professionalità esterne che, come loro, abbiano particolare specializzazione nelle materie oggetto di controllo;
- inoltre, in ciascun Organismo di Vigilanza dovranno essere indicati come componenti dello stesso, i seguenti nominativi che dispongono di una adeguata specializzazione sulle materie oggetto di controllo: il responsabile della revisione interna di ciascuna società, responsabile dell'ufficio legale della Capogruppo, il responsabile Area Risorse e sistemi della Capogruppo e on.–Gianni Ravaglia, amministratore indipendente e non esecutivo.

In data 12.04.2019 il CdA della Capo Gruppo, con delibera estesa alle altre Banche e Società del Gruppo, a seguito di parere dell'ABI conforme a nuove indicazioni giurisprudenziali che sconsigliano la presenza tra i componenti dell'OdV di soggetti con incarichi operativi nella società, ha deciso di non prevedere più la presenza nell'OdV del Responsabile dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo.

A seguito della predetta delibera, avuto riguardo alla realtà aziendale della SORIT, il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento del Modello, ad un Organismo costituito in forma collegiale ed attualmente così composto:

- Un amministratore indipendente e non esecutivo di Società del Gruppo;
- Due collaboratori coordinati e continuativi della Capogruppo;
- Il Responsabile della Revisione Interna di Gruppo;

Il referente della Revisione Interna è invitato alle riunioni dell'OdV senza diritto di voto.

Il predetto OdV si è dotato di uno specifico Regolamento di Funzionamento (*Allegato* n. 1 al presente Modello).

## 5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia ed il funzionamento del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, dei soggetti apicali, e dei soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi svolte evidenzino la necessità di effettuare correzioni ed adeguamenti.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'OdV dovrà:

- predisporre, all'inizio di ciascun esercizio, un piano di attività;
- coordinare l'attività di definizione delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
- assistere i dipendenti ed i collaboratori esterni/fornitori nella risoluzione di eventuali problemi riscontrati nell'attuazione del Modello;
- verificare l'aderenza delle procedure e dei comportamenti aziendali alle prescrizioni del Modello (compliance);
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ricevere segnalazioni da parte del personale delle diverse aree aziendali in merito ad eventuali anomalie;
- coordinare eventuali attività di accertamento dell'osservanza del Modello istituito;
- aggiornare il Modello qualora emerga l'esigenza di operare correzioni ed adeguamenti.

Inoltre, l'OdV si coordina con le funzioni competenti presenti in SORIT S.p.A. per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Referente del Servizio Gestione del Personale/Tecnico per la definizione di piani di formazione per i dipendenti ed i collaboratori esterni, finalizzati a fornire agli stessi l'adeguata conoscenza di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/01;
- con l'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali per l'interpretazione della normativa rilevante, ovvero per la determinazione delle clausole contrattuali;
- con l'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali e con la Funzione di Compliance di Gruppo per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari previsti dal Decreto;
- con la Funzione Revisione Interna di Gruppo per lo svolgimento delle più volte richiamate attività di verifica sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

## 5.3 L'attività di reporting dell'OdV

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza necessari allo svolgimento dei compiti che gli sono affidati, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale e comunque ogni volta che risulti essere necessario.
In tale relazione devono essere descritti:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, l'esito degli stessi e l'eventuale aggiornamento delle Attività Sensibili;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Inoltre, ogni anno l'OdV sottopone al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo ed in seguito è tenuto a comunicare gli eventuali cambiamenti che vi sono stati apportati. Infine, l'OdV provvede a segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte di soggetti apicali, dipendenti di SORIT S.p.A. e soggetti terzi (collaboratori e fornitori) che interagiscono con la stessa.
L'OdV è tenuto ad informare formalmente il Direttore Generale sui risultati degli accertamenti svolti ed eventualmente anche i Responsabili degli Uffici competenti, qualora emergessero delle aree di miglioramento.

### 5.4 Obblighi informativi verso l'OdV

Fatte salve le segnalazioni effettuate ai sensi del D.Lgs. 24/2023, l'OdV deve essere tempestivamente e periodicamente informato, mediante specifiche informative, da parte dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei soggetti terzi in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del presente Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01.
Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte dall'OdV informative relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati o, comunque, relative a comportamenti che possono determinare la violazione di quanto stabilito dal presente Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le informative sopra descritte, l'OdV provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare a tutti i soggetti interessati, i modi e le forma in cui dovranno pervenire;
- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.
- l'OdV è a sua volta tenuto, nel caso riceva, per errore, segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 Whistleblowing, a riferirle immediatamente all'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle Violazioni, garantendo la massima riservatezza dei dati personali eventualmente trattati.

Devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo, per il tramite del Referente della Revisione Interna della Società, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Banca stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

### Verifiche sull'adeguatezza del Modello

L'OdV effettua periodicamente specifiche verifiche sull'adeguatezza del Modello ovvero sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati.
Tali attività di verifica si concretizzano innanzitutto nello svolgimento di controlli a campione sulle principali aree/ attività a rischio, e sui contratti di maggior rilevanza conclusi da SORIT S.p.A., nel rispetto di quanto previsto nel piano annuale delle attività. Inoltre, dovrà essere svolta un'attività di analisi delle segnalazioni pervenute e delle conseguenti azioni intraprese dall'OdV ed, infine, dovrà essere effettuata una verifica sull'effettiva e corretta attuazione, da parte delle strutture aziendali interessate, di eventuali soluzioni proposte per l'incremento dell'efficacia del Modello (follow up).

## 5.5 Verbali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare il Libro verbale delle riunioni dove dovranno essere raccolti i verbali delle riunioni dell'OdV, ovvero le copie dei verbali degli altri Organi Sociali nei casi previsti dal Modello. I verbali dovranno indicare sinteticamente data e ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

## Capitolo 6 - Formazione e diffusione del Modello

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto 231/2001, sia del Modello e degli obblighi derivanti dal medesimo.
Ai fini dell'attuazione del Modello, il sistema di formazione ed informazione verso il Personale è supervisionato ed integrato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.
L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale.
In particolare, le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate, sia all'atto dell'assunzione - per mezzo della consegna ai nuovi assunti di un set informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" ed il Codice Etico di Gruppo - sia nel caso di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto 231/2001.

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, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, (attualmente il Modello 231 è già presente nel sito web di SORIT) anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante.

Idonea informazione sull'esistenza e sul contenuto del presente Modello dovrà essere fornita alle Società del Gruppo, comunicando alle stesse la necessità del rispetto, nello svolgimento della loro attività, di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01.
Anche soggetti terzi che instaurano rapporti di collaborazione/fornitura con SORIT S.p.A. dovranno essere informati dell'adozione del presente Modello (visualizzabile sul sito internet della Società), e dovranno essere loro comunicate le conseguenze del mancato rispetto dei principi del Modello e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico di Gruppo, riportato al Capitolo 7.

# CAPITOLO 7: IL CODICE ETICO DI GRUPPO

L'adozione di principi comportamentali generali ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del presente Modello, con lo scopo di prevenire eventuali comportamenti illeciti da parte di soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi.

Tali principi generali sono stati inclusi nel Codice Etico di Gruppo che, pur in un quadro più ampio rispetto a quello strettamente regolamentare, persegue l'obiettivo di dissuadere i soggetti destinatari da comportamenti in contrasto con quanto disposto dal citato Decreto.

Di seguito si riporta il testo integrale del predetto Codice Etico adottato da ciascuna Banca/Società del Gruppo. Il Codice Etico di Gruppo costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

## *1.* DEFINIZIONI

Nel presente Codice Etico i seguenti termini assumono il significato a fianco di ciascuno indicato.

**Gruppo:**

Gruppo La Cassa di Ravenna

**Capogruppo:**

La Cassa di Ravenna S.p.A.

**Banche del Gruppo:**

Banca di Imola S.p.A.
Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.

**Società del Gruppo:**

Italcredi S.p.A.
SORIT S.p.A.
Sifin S.r.l.

**Destinatari del Codice Etico:**

Gli esponenti delle Banche/Società del Gruppo e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, temporaneamente o stabilmente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo ed operano per perseguirne gli obiettivi.

**Esponenti Aziendali:**

Sono esponenti aziendali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, Quadri Direttivi e ogni altro dipendente, inclusi i promotori finanziari esterni.

**Collaboratori esterni:**

Tutti i soggetti, non in rapporto di lavoro subordinato con la Società, che prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore della Società medesima (consulenti, liberi professionisti, intermediari, agenti, ecc) con esclusione dei promotori finanziari.

**Informazioni confidenziali:**

Qualsiasi informazione riservata riguardante sia la sfera di attività di una Impresa o di una Società, quotata o non, concernente fatti o circostanze, non di pubblico dominio, di particolare rilevanza sotto il profilo organizzativo, patrimoniale, economico, finanziario, strategico ovvero per l'andamento degli affari di quella, sia gli strumenti finanziari emessi dalla Società medesima.

## *2.* PREMESSA

I rapidi cambiamenti intervenuti nello svolgimento dell'attività bancaria e finanziaria ed i contorni di sempre maggiore complessità della società bancaria hanno indotto il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna (di seguito, il Gruppo) a riassumere in questo documento i principi che ormai da più di 160 anni ispirano il nostro agire quotidiano.
Gli interventi normativi, in particolare il D.Lgs. 231/2001 sulla Responsabilità amministrativa delle imprese per gli illeciti commessi dai soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi, ci hanno fatto ritenere indispensabile richiamare detti principi.
Il presente documento individua pertanto i valori essenziali del nostro modo di essere e fare Banca/Impresa e indica i comportamenti attesi degli esponenti aziendali nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, i colleghi, i collaboratori, i fornitori, le pubbliche autorità e con l'opinione pubblica.
Il Gruppo attribuisce ai valori della correttezza morale, della legalità e della sostenibilità, una rilevante importanza e si attende da tutti i suoi esponenti aziendali, e collaboratori esterni, un'adesione convinta ai principi espressi da questo Codice Etico.
Ciascun esponente aziendale e collaboratore esterno è tenuto ad applicare i principi espressi con il Codice Etico con il massimo rigore: il Gruppo vigilerà per prevenire ed evitare violazioni del presente Codice Etico e, se si verificassero, sanzionarle in modo appropriato.
Il Codice è portato a conoscenza anche della clientela e di quanti entreranno in relazioni d'affari con il Gruppo.
A conferma di quanto appena riportato, il Gruppo ha aderito negli scorsi anni ai seguenti codici di comportamento:

- Codice di comportamento ABI del settore bancario e finanziario;
- Codice interno di autodisciplina in materia di intermediazione finanziaria;
- Codice di condotta sui mutui ipotecari.

Questo Codice Etico di Gruppo esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dagli esponenti aziendali e collaboratori esterni delle Banche/Società del Gruppo, nel rispetto dei legittimi interessi degli azionisti, dipendenti, clienti, partners commerciali e della collettività in cui il Gruppo è presente con le proprie attività attraverso le Società.

Il documento nasce come uno degli elementi del modello organizzativo e di controllo societario definito in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 ed in tal senso si ispira alle Linee Guida emanate dall'ABI, non limitandosi a indicare le linee guida comportamentali riferite alle attività a rischio, abbraccia in modo più ampio il ruolo ed i rapporti delle Banche/Società del Gruppo, dei suoi dipendenti e collaboratori.

## *3.* PRINCIPI E VALORI AZIENDALI

Il Gruppo intende difendere, affermare e valorizzare la continuità della propria reputazione, acquisita dal 1840, attraverso la professionalità, la correttezza e la trasparenza del suo modo di svolgere l'attività e la qualità dei servizi resi.
Il cliente e la soddisfazione delle sue corrette necessità, sono al centro della nostra missione, impegnandoci nel contempo ad ottenere il miglior risultato economico nel quadro delle strategie di crescita del Gruppo sul mercato di riferimento.
Le attività del Gruppo avranno sempre presenti i seguenti principi:

- la cura dei corretti interessi e del cliente, che si risolve anche in una migliore immagine della Società e

quindi in un vantaggio competitivo;

- la creazione di valore attraverso lo sviluppo della redditività e della solidità patrimoniale, nel rispetto della sana e prudente gestione;
- valorizzare la crescita professionale e personale, stimolandone l'orientamento delle persone verso livelli di eccellenza, nel quadro di comportamenti eticamente corretti;
- rispettare le regole dell'organizzazione tenendo conto dell'ottimizzazione dei costi e delle risorse;
- essere fedeli ai principi di un sano esercizio della nostra attività ed essere pertanto un Gruppo solido, affidabile, esperto, trasparente, aperto alle innovazioni, interprete dei bisogni dei clienti;
- perseguire gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, con comportamenti leali e corretti, mirando ai massimi livelli di integrità professionale e di sostenibilità;
- coltivare il prestigio aziendale quotidianamente, tenendo presente che la reputazione è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando quindi comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

In linea con i principi ispiratori sopra enunciati, tutti gli esponenti aziendali e collaboratori esterni, qualunque sia la loro funzione, debbono attenersi ad un comportamento eticamente corretto con colleghi, clienti, fornitori, concorrenti ed enti pubblici.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma anche quelli eticamente riprovevoli.

La Società sceglie i propri collaboratori esterni tra coloro (persone fisiche e giuridiche) che ne condividono i principi e valori aziendali.

La Società non investe o presta i propri servizi alla clientela relativamente a soggetti operanti in taluni settori economici la cui attività confligge con i principi e valori aziendali sopra enunciati. I principali ambiti di esclusione si riferiscono – senza pretese di esaustività – a: prestiti usurai; sfruttamento del lavoro minorile; esclusione o emarginazione delle minoranze o di intere categorie della popolazione; rapporto diretto con i vertici di stato di regimi che notoriamente non rispettino i diritti umani; intrattenimenti per adulti, quali ad esempio mercificazione del sesso.

## *4.* VISIONE ETICA

La Società rispetta le aspettative legittime dei propri interlocutori, ovvero quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con il Gruppo relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nell'attività aziendale, in modo coerente con la propria missione.
Sono interlocutori coloro che sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività del Gruppo e quindi in modo particolare:

- azionisti;
- esponenti aziendali e collaboratori esterni;
- clienti;
- fornitori;
- pubblica amministrazione;
- collettività;

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici e non sostenibili compromettono il rapporto di fiducia tra le Società ed i suoi rispettivi interlocutori e possono favorire l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della singola Società che aspira, invece, a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri interlocutori e si adopera a perseguire la propria missione ricercando il contemperamento degli interessi coinvolti. Questo codice è improntato dunque ad un ideale di cooperazione, in vista di un reciproco vantaggio delle parti interessate.

## *5.* AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice Etico si applica alle Banche/Società del Gruppo ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti degli esponenti aziendali, collaboratori esterni e per chiunque operi in nome e per conto delle Società.

I destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di conoscere le norme, di astenersi da comportamenti contrari alle norme, di rivolgersi al superiore o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti segnalando eventuali violazioni da parte di altri destinatari, di collaborare con le strutture deputate a verificare le eventuali violazioni ed informare le controparti dell'esistenza del Codice.
L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i destinatari ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile[5].
Il Gruppo si impegna alla diffusione del presente Codice Etico, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso.
In particolare, al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi, è istituito un Organismo di Vigilanza per svolgere un'efficace attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico proponendo, ove opportuno, l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie o incentivanti. Ogni dipendente che violi il Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti, potrà essere sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza del Codice Etico e devono rispettarlo, pena le conseguenze stabilite dal contratto. Nei contratti di collaborazione esterna va indicata l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico; in particolare i collaboratori esterni che agiscono nei confronti di terzi in nome e per conto della Società sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice Etico allo stesso modo degli esponenti aziendali.

## *6.* PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

### *Onestà*

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Gruppo, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.
I rapporti con le controparti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

### *Rispetto delle leggi e regolamenti vigenti*

Ciascuna Banca/Società del Gruppo si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute.

Nel caso in cui queste si rivelino lacunose o in contrasto con i principi del nostro ordinamento o soggette a diverse interpretazioni, verranno consultati esperti competenti in materia.

Le Banche/Società del Gruppo, sono tenute al rispetto della normativa e dei Regolamenti Aziendali e degli indirizzi provenienti dalla Capogruppo.

### *Sostenibilità*

Le Società del Gruppo sono impegnate ad operare con lungimiranza per la tutela attuale e prospettica della

[5] "Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

salute e dell'ambiente sia interni, sia esterni.

***Trasparenza e completezza dell'informazione***

Le Società si impegnano ad informare in modo chiaro e trasparente, tutti gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento economico/finanziario, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.
Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione devono rispondere ai requisiti di completezza ed accuratezza.
I destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, competenza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni che potrebbero trarre in inganno o generare equivoci nelle operazioni compiute per conto della Banca/Società.
I destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

***Riservatezza delle informazioni***

Le Società assicurano la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astengono dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.
Gli esponenti aziendali e i collaboratori esterni, oltre ai divieti imposti dalla legge, dal codice penale e dalle normative europee, sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) direttamente o indirettamente informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni di ogni genere senza l'autorizzazione della Banca/Società.
In particolare, gli esponenti aziendali e/ o gli uffici che ricevono per errore segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 sono tenuti a trasmettere la segnalazione in conformità con quanto previsto dal Regolamento interno **SVR003641 - Regolamento WHISTLEBLOWING**, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni , dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

***Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse***

Il Gruppo, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interesse.

In particolare, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alle Società stesse. Si fa inoltre divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

Questo vale sia nel caso in cui un esponente aziendale e/o un collaboratore esterno persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Oltre alle considerazioni sopraesposte si precisa la possibilità di conseguenze anche penali a seguito di violazioni di specifiche norme considerate dal D.Lgs 231/2001.

***Relazioni con gli azionisti e valorizzazione degli investimenti***

Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di competenza sia diffusa e consapevole.
Esso si adopera affinché gli andamenti economico/finanziari siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti hanno assunto con l'investimento dei propri capitali e garantire il credito fornito dagli altri finanziatori.

***Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato***

Ciascuna Banca/Società del Gruppo svolge la propria attività nel rispetto della normativa societaria e di Vigilanza intesa a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi con i quali instaura rapporti, il regolare andamento del mercato e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività sotto il profilo economico e finanziario.

***Centralità della persona***

Le Società promuovono il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri, al fine di evitare atti e/o condotte che violino i principi che presiedono alla centralità dei valori di "personalità" e " dignità" umana, il cui rispetto - oltre a rispondere a ragioni di ordine etico - si pone anche come premessa irrinunciabile ed indispensabile allo sviluppo ed al successo delle Società stesse.
Al fine di garantire le migliori condizioni possibili di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali atte ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano garantiti uguali dignità e rispetto, le Società riconoscono il valore dei soggetti che vi operano di vivere in un ambiente di lavoro libero, sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.
Il Gruppo incoraggia un ambiente lavorativo libero e aperto per l'esercizio del diritto alla libertà di associazione e di adesione ai sindacati e non si oppone ai dipendenti che esercitano i loro diritti in qualità di membri dei sindacati. Il Gruppo non ostacola il riconoscimento o la rappresentatività dei sindacati.
Le Società ritengono necessario prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti vessatori e comunque di quelle azioni che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerando che queste circostanze possono avere diretta ricaduta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni.
In particolare le Società tutelano e promuovono il valore delle persone, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun dipendente.
Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU.
Il Gruppo si impegna altresì a rispettare gli orientamenti delle Nazioni Unite in materia di attività imprenditoriale e diritti umani, ad evitare di violare i diritti umani e ad adoperarsi per porre rimedio agli effetti dannosi nella conduzione delle proprie attività sui diritti umani. Il Gruppo adotterà misure ragionevoli per combattere "Il razzismo e la xenofobia", e prevenire eventuali violazioni e porvi rimedio laddove appropriato.
Il Gruppo si impegna a combattere le discriminazioni in ogni manifestazione e forma, a promuovere le pari opportunità, l'assunzione e l'attenzione ai lavoratori disabili, il rispetto della parità tra donne e uomini nonché la diversità, che può riflettersi nella differenza di sesso, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche, religiose e credenze, disabilità, situazioni familiari, istruzione e appartenenze sindacali.
In nessuna circostanza le differenze di cui sopra possono influenzare le decisioni in materia di assunzioni, di formazione o di gestione e sviluppo delle carriere.

***Imparzialità e pari opportunità***

Il Gruppo evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla disabilità, alla razza, alla nazionalità, all'origine sociale, alla situazione familiare, alle opinioni politiche e

sindacali, alla reale o presunta appartenenza a un gruppo etnico o nazionale e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori. Mira a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate, che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

***Costituisce molestia sessuale:***

- ogni atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici ed i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che sia indesiderato e che, per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Partendo dal presupposto di inaccettabilità di ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza di genere, il Gruppo prevede una serie di misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione e contrasto rispetto a eventuali fenomeni di questo tipo.
Le molestie sessuali sono una forma di violenza che colpisce le persone. Il Gruppo contrasta ogni forma di molestia sessuale, indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro sottoscritto con le Società del Gruppo.
Le Società intendono adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti coinvolti.
Il Gruppo afferma il proprio impegno nel combattere le molestie sessuali commesse anche da clienti e fornitori, ponendo il benessere dei propri dipendenti al primo posto delle sue priorità. Il Gruppo incoraggia la creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo le migliori pratiche e azioni concrete. Debbono essere rispettati e promossi i principi di uguaglianza tra donne e uomini e di non discriminazione basata sul genere, in particolare con riferimento alle procedure di selezione ed assunzione, alla distribuzione di compiti, alle promozioni, alla retribuzione ed alla formazione professionale. Tali principi si applicano anche a qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dei benefici sociali, della risoluzione dei contratti di lavoro e di qualsiasi altra questione che influenza la vita lavorativa.

***Valorizzazione della diversità di genere***

Il Gruppo riconosce il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende, che trova espressione, nel settore bancario, al *considerando* n. 60 della Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e, pertanto, aderisce alla Carta "Donne in banca": valorizzare la diversità di genere" approvato dal Comitato Esecutivo dell'ABI il 19 Giugno 2019.

Il Gruppo si impegna, in coerenza con le proprie specificità, anche dimensionali e operative, a valorizzare le proprie politiche aziendali ispirate ai seguenti principi per le pari opportunità:

- promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;
- rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche la fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti;
- diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato, ad ogni livello, alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;

- impegnarsi a promuovere la parità di genere anche al di fuori della banca e a beneficio delle comunità di riferimento:
- realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere – anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e sui benefici attesi – sotto la responsabilità di figure di alto livello.

***Salute e sicurezza***

Ciascuna Società si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutari, garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le Società pongono particolare attenzione a tutti gli atti e comportamenti persecutori, vessatori, abusi morali o psichici perpetrati, con specifico intento afflittivo nei confronti di coloro che operano nelle Società stesse. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare forme di molestia o violenza morale in ambito lavorativo:

- nascondere deliberatamente informazioni relative al lavoro o addirittura disinformare;
- ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: mortificare, offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- svalutare sistematicamente ed ingiustificatamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro;
- attribuire compiti effettivamente gravemente dequalificanti;
- esercitare qualunque forma di azione vessatoria, a maggior ragione se finalizzata all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

Le Società del Gruppo adottano e mantengono adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

***Rispetto dell'ambiente***

Ciascuna Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità in tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

La Società rispetta le aspettative dei propri clienti e delle Banche/Società del Gruppo relativamente alle questioni dell'ambiente.

***Responsabilità verso la collettività***

Il Gruppo è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi legittimi. Per questo motivo, intende condurre le sue attività nel rispetto delle comunità locali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere sempre ulteriori miglioramenti della propria reputazione e legittimazione ad operare.

## *7.* REGOLE GENERALI

***Comportamenti nei luoghi di lavoro e all'esterno, molestie e discriminazioni***

Gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni improntano la propria condotta, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, ad elevati livelli di correttezza e integrità e si astengono dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nella Società, che possano compromettere la reputazione e l'immagine della Società medesima. In tale ottica ed a titolo esemplificativo, essi si astengono dal tenere, nei luoghi di lavoro, comportamenti non improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno, nonché dal

praticare, anche nella vita privata, attività che possano pregiudicare la propria situazione finanziaria personale (quali, ad esempio, gioco d'azzardo, scommesse) o comunque attività non lecite o eticamente scorrette.
Ciascun esponente aziendale deve contribuire personalmente ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della sensibilità degli altri; è dovere di ogni esponente aziendale collaborare con l'Azienda per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità anche di genere, in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.
Sarà pertanto considerata violazione di tali caratteristiche:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di uso di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; consumare o cedere a terzi a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti. Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, saranno per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti,
- fare ingresso nei locali di Società del Gruppo con armi o strumenti di offesa e di difesa con potenzialità di offesa di qualsiasi natura. E' fatto obbligo all'esponente aziendale cui sia stata rilasciata licenza di porto di armi darne tempestiva comunicazione scritta all'Ufficio Compliance di Gruppo.

Tutti i Dirigenti ed i Responsabili di Uffici/Filiali sono tenuti ad impegnarsi per prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona. I Dirigenti ed i Responsabili di Uffici/Filiali devono inoltre tendere ad assicurare un ottimale clima relazionale fra il personale, nonché idonee condizioni ambientali ed organizzative.
In ogni caso non verranno assolutamente tollerate discriminazioni e molestie di ogni tipo, ivi compresi fenomeni di bullismo, molestie di ogni natura e ritorsioni sul posto di lavoro.
Il Gruppo si impegna a svolgere le opportune indagini su tutte le segnalazioni di molestie, anche a sfondo sessuale, che dovessero pervenire. A seguito di tali indagini, l'autore di tali molestie potrà essere soggetto a procedure disciplinari.
Per tutti gli Esponenti Aziendali vi è l'obbligo di accedere e di permanere in Banca/Società con abbigliamenti e comportamenti sobri, adeguati al rispetto per gli interlocutori e per l'austera serietà dei compiti bancari/finanziari.
Gli Esponenti Aziendali operano esclusivamente dalle rispettive postazioni di lavoro (al di fuori delle riunioni collegiali) e non da postazioni di lavoro altrui.
L'inosservanza del presente Codice Etico deve essere considerata un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza.

### *Rapporti con la clientela*

Il cliente è una delle componenti più importanti del nostro patrimonio.
I comportamenti di tutti devono tendere a soddisfare le giuste esigenze del cliente, con l'obiettivo di mantenerlo fedele e soddisfare al meglio i suoi bisogni.
Il Gruppo non ha preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, ma non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'attività e/o l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti fuori dalla legalità.
Il Gruppo attribuisce particolare importanza ad un rapporto con la clientela basato sulla massima trasparenza reciproca, impegnandosi a rendere sempre edotta la propria clientela in merito ai rischi connessi alla natura delle operazioni poste in essere.

### *Vendite Responsabili*

Il settore finanziario svolge un ruolo importante nell'economia, che va ben oltre la stabilità delle stesse istituzioni finanziarie. Il settore finanziario ha, infatti, la responsabilità di garantire mercati stabili e sostenere l'economia reale. Pertanto, lo scopo principale delle istituzioni finanziarie è quello di fornire servizi finanziari affidabili e sostenibili.

Il Gruppo ribadisce il proprio impegno nei confronti dei seguenti principi fondamentali:

- centralità del cliente: l'esigenza dei clienti sono il pilastro dei nostri investimenti. Le attività di vendita e consulenza finanziaria rispondono responsabilmente alle esigenze dei clienti.
- Sviluppo dei dipendenti: il Gruppo continuerà a fornire ai dipendenti una formazione adeguata e indicazioni sulla condotta da tenere per la gestione delle relazioni con i clienti e per la corretta valutazione della loro attitudine al rischio in occasione di consulenze e vendite di prodotti finanziari.
- Prodotti sostenibili: la strategia e le pratiche aziendali del Gruppo devono ispirare l'eccellenza della prestazione attraverso la qualità di prodotti e servizi per generare valore duraturo. Deve essere rafforzata l'attenzione per progettare e realizzare prodotti e servizi focalizzati sulle esigenze dei clienti.
- Governance organizzativa: il Gruppo continuerà a garantire il miglioramento di un ambiente adeguato che promuova l'integrità in tutta l'istituzione e il miglioramento delle procedure interne e dei principi che favoriscono la vendita responsabile dei prodotti.
- Cultura aziendale equa e trasparente: tutti i processi e i prodotti devono essere adatti ai clienti e gestiti in modo trasparente

***Attività di comunicazione e sviluppo***

Il Gruppo nell'attività di comunicazione verso l'esterno si ispira a criteri di deontologia professionale, rifiutando tecniche di vendita e promozione incomplete, reticenti o ingannevoli.

***Reclami di Clienti***

Il Gruppo auspica che un trasparente colloquio con la clientela possa prevenire qualsiasi genere di conflitto.
I Clienti possono comunque rivolgere alle nostre filiali o direttamente all'Ufficio Reclami presso la Direzione Generale delle Banche/Società ogni segnalazione di reclamo, che sarà gestita con la massima serietà, attenzione e celerità.
Nel caso in cui le risposte non fossero ritenute soddisfacenti, i Clienti possono sottoporre le proprie istanze rispettivamente a:
Conciliatore Bancario Finanziario (Via delle Botteghe Oscure, 54 – 00186 Roma) per avviare la procedura di conciliazione per qualsiasi materia e senza limite di importo (www.conciliatorebancario.it);
Arbitro Bancario Finanziario (www.arbitrobancariofinanziario.it) per controversie su operatori e servizi bancari e finanziari fino a 200.000,00 euro se il cliente chiede una somma di denaro e senza limiti di importo negli altri casi.
Per i clienti delle Banche del Gruppo anche a:
Arbitro per le Controversie finanziarie (ACF) per controversie relative alla prestazione dei servizi e attività di investimento fino a 500.000,00 euro.

***Omaggi, regalie e altre forme di benefici ricevuti dagli esponenti e/o collaboratori aziendali.***

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere eccedente le normali pratiche di cortesia, o sia comunque utile ed idoneo ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.
In ogni caso, gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni si astengono da pratiche non consentite dalla legge o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti e che siano stati da questi comunicati.
Ciascun esponente aziendale che riceva direttamente o indirettamente (tramite familiare convivente) da terzi omaggi o benefici di valore intrinseco individuale superiore ciascuno a 300 euro (si eccettuano i libri strenna pubblicati da Banche o Fondazioni), (con aggiornamenti annuali secondo l'indice Istat dei prezzi al consumo), è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza interna che ne valuta l'appropriatezza e lo segnala, se eccede il rispetto dei limiti del Codice Etico, al Presidente, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale per

le eventuali determinazioni del caso. Sono escluse altresì le cerimonie, congressi, eventi e manifestazioni ufficiali a cui la partecipazione costituisca anche una funzione di rappresentanza e gli eventi e le manifestazioni decise dal Consiglio di Amministrazione.

I regali fatti dalla Società – salvo quelli di valore inferiore a 300 Euro (con aggiornamenti annuali secondo indice Istat dei prezzi al consumo) – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche all'Organismo di Vigilanza interno.

***Trattamento delle informazioni***

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy. A questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento delle specifiche procedure per la protezione delle informazioni.
Esiste un'organizzazione interna responsabile del trattamento delle informazioni, che si occupa di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità.
Inoltre, è vietato agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni ed ai terzi che operano in nome e per conto della Società di:

- esporre fatti non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite;
- ai dipendenti è fatto tassativo divieto, senza preventiva autorizzazione, di volta in volta, scritta del cliente, di effettuare qualsiasi visualizzazione o reperire qualsiasi dato dei clienti salvo i casi e le richieste previste dalla legge.

Oltre a quanto già previsto da ogni normativa vigente, il dipendente che sia chiamato a deporre e/o a rendere proprie dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, ovvero davanti all'autorità pubblica (Polizia giudiziaria, Pubblici Ufficiali di Enti Pubblici, ecc.) su fatti che abbiamo attinenza, anche non diretta, con l'attività dallo stesso svolta presso la Società o di cui lo stesso sia venuto a conoscenza, anche indirettamente, per via dell'attività svolta presso la Società, è tenuto a darne immediata notizia, oltre che al suo diretto responsabile gerarchico, anche alla Direzione Generale, nelle persone dei Responsabili degli Uffici Compliance di Gruppo e Revisione Interna di Gruppo, i quali provvederanno a informare l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, al fine di gestire le eventuali assenze dal servizio, dandone adeguata e tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione."
Adeguata informativa in merito alle notizie di cui vengano a conoscenza dovrà essere tempestivamente resa dai Responsabili degli Uffici Compliance di Gruppo e Revisione Interna di Gruppo al Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale.

## *8.* RAPPORTI CON I TERZI

***Obblighi di riservatezza***

1. Gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori esterni e chiunque entri in rapporto d'affari con la Banca/Società, oltre ai divieti imposti dalla legge, dal codice penale e dalle normative europee, sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite dai clienti o di cui comunque siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività. Essi pertanto non possono comunicare ad altri dette informazioni né consigliare a terzi il compimento di operazioni sulla base delle informazioni medesime.

2. Le informazioni possono essere diffuse nell'ambito delle strutture e degli uffici della Società ovvero delle altre Società del Gruppo solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.
3. Coloro che gestiscono informazioni devono usare la massima diligenza per mantenerle riservate, adottando sempre le migliori cautele anche nel caso si tratti di documenti.

***Divieto di avvalersi di informazioni confidenziali***

1. Gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, i dipendenti e chiunque entri in rapporto d'affari con la Banca/Società, non devono utilizzare informazioni confidenziali ricevute dai clienti (ivi comprese le disposizioni di investimento e disinvestimento) o di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività per effettuare operazioni personali o per conto terzi, anche se compiute per interposta persona.
2. Gli stessi soggetti non devono in alcun modo avvalersi nei propri investimenti, nell'interesse proprio o di terzi, compresa la Società di appartenenza, di informazioni confidenziali relative in particolar modo a Società quotate di cui siano comunque entrati in possesso anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

***Procuratori o incaricati dei clienti***

1. Alla Società è fatto divieto di stipulare contratti, stabilire rapporti, eseguire disposizioni o effettuare operazioni con i clienti che intendano a tale scopo avvalersi di procuratori o incaricati, se questi sono esponenti aziendali o collaboratori esterni della stessa o di altra società del Gruppo.
   Rientrano in tale previsione anche gli incarichi di esecutore testamentario e di delegato a operare sui rapporti bancari (c/c, deposito titoli, ecc.) che sono da considerarsi vietati con l'eccezione se conferiti da parenti e affini fino al quarto grado – salvo diversa valutazione della Società. Prudenzialmente anche mere designazioni come beneficiario (nei casi, ad esempio, di eredità, lasciti, legati, polizze assicurative), ove attribuite da terzi che siano in rapporti anche con la Società (clienti, fornitori, ecc. con l'eccezione se conferiti da parenti e affini fino al quarto grado), dovranno essere preventivamente comunicate alla Società per iscritto per le necessarie valutazioni di opportunità e convenienza e conseguenti eventuali autorizzazioni.
2. Agli esponenti aziendali è fatto divieto di accettare le procure e gli incarichi di cui al comma 1.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 non si applica qualora il cliente sia coniuge, parente o affine sino al quarto grado del procuratore o dell'incaricato. Non si applica altresì ai casi di rappresentanza legale e di rappresentanza organica o funzionale.
4. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 viene altresì esteso ai rapporti cointestati ed a quelli sui quali il soggetto sia delegato, laddove i terzi intestatari o cointestatari non siano legati all'esponente aziendale o collaboratore esterno da un rapporto di matrimonio, oppure di parentela o affinità sino al quarto grado.
5. Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le ipotesi disciplinate dalla normativa bancaria (art. 136 TUB e relative istruzioni applicative).

***Rapporti con la stampa***

1. I rapporti con la stampa, inerenti alle tematiche di interesse strategico complessivo e/o di Gruppo, sono funzione precipua della Capogruppo e vengono riservati al Presidente. Pertanto essi saranno tenuti in via esclusiva da quest'ultimo o, per particolari casi e su preciso mandato del Presidente della Capogruppo, dalle Aziende facenti parte del Gruppo e/o dai singoli uffici di volta in volta incaricati.
2. Senza la preventiva autorizzazione da parte del Presidente delle singole Società, gli esponenti aziendali devono astenersi dal rilasciare a rappresentanti della stampa o di altri mezzi di comunicazione ed a qualsiasi terzo, dichiarazioni o interviste concernenti gli affari dell'Azienda o di altra società del Gruppo, o del Gruppo stesso o l'andamento delle stesse, facendo salvo quanto stabilito nel comma 1.

***Rapporti con altri soggetti esterni***

1. Agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni, ai dipendenti e a chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e

con altri soggetti esterni, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di qualsiasi altra natura, che non siano direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, come previsto dal capitolo 7 del presente Codice Etico.

2. I suddetti rapporti dovranno inoltre essere improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza.
3. I soggetti di cui al comma 1 si astengono inoltre dal ricevere da terzi utilità che, in ragione della natura o dell'entità, possano indurre a tenere comportamenti in contrasto con gli interessi della Società o dei clienti.

***Rapporti con i fornitori***

La scelta dei fornitori compete alle funzioni competenti, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione

Tale scelta e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo, anche finanziari, sono effettuati sulla base di valutazioni oggettive avuto riguardo alla competitività, correttezza, qualità, affidabilità, utilità, prezzo, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa.

Gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, i dipendenti e chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, non debbono accettare direttamente o indirettamente denaro o altri beni di qualsiasi natura, se non di valore simbolico ascrivibile a normali relazioni di cortesia, da un fornitore, come disposto dal capitolo 7 del presente Codice Etico.

## *9.* ORGANIZZAZIONE INTERNA

***Separazione organizzativa e contabile***

1. Il Consiglio di Amministrazione approva gli assetti organizzativi generali della Società, in modo che siano assicurati indipendenza di valutazione e attribuzione delle responsabilità in modo chiaro ed appropriato, nonché la separazione di compiti anche al fine di evitare scambi d'informazioni confidenziali non consentiti.
2. Il Consiglio di Amministrazione individua altresì il modello organizzativo e le procedure più idonee la cui applicazione, è indirizzata alla prevenzione della commissione di reati, in particolare nell'operatività con la Pubblica Amministrazione.

***Funzione di controllo interno***

1. La Capogruppo assicura che lo svolgimento dell'attività da parte della funzione di controllo interno della Capogruppo e delle controllate avvenga in modo indipendente secondo adeguati standard professionali e, in particolare, che:
   - coloro ai quali vengono attribuiti i compiti di controllo interno dispongano di adeguata esperienza e professionalità;
   - la funzione di controllo interno operi con risorse e strumenti adeguati ai volumi ed alla complessità dell'attività da assoggettare a controllo;
   - le attività di controllo vengano pianificate regolarmente, indirizzate verso le aree caratterizzate da maggior rischio aziendale e svolte con la massima cura e diligenza;
   - le attività di controllo vengano adeguatamente documentate al fine di supportare gli esiti delle verifiche e le raccomandazioni fatte;
   - i responsabili delle strutture del controllo interno vengano tempestivamente informati di eventuali problematiche da affrontare, in particolare con riferimento alla normativa sui servizi di investimento.

***Formazione e aggiornamento***

1. La Società cura che chiunque collabori con essa sia idoneo alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificato.
2. La Società considera il "capitale umano" una risorsa strategica e ne incentiva la continua valorizzazione attraverso programmi di formazione e di aggiornamento.

3. La Società provvede a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza alcuna discriminazione. Adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente.

***Rapporti con la concorrenza***

Gli esponenti aziendali ed il personale, nei rapporti con la concorrenza, si attiene in modo scrupoloso alle disposizioni legislative vigenti, astenendosi da qualsiasi forma di concorrenza sleale.

## *10.* PRESTAZIONE DI SERVIZI DI INVESTIMENTO ED OPERAZIONI AVENTI AD OGGETTO STRUMENTI E PRODOTTI FINANZIARI E DIVISE (Solo per le Banche del Gruppo)

***Informazioni ai clienti***

1. Fermo il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla regolamentazione vigente, la Società tiene a disposizione dei clienti adeguata documentazione illustrativa relativamente ai servizi offerti.
2. La Società ricerca la semplificazione della documentazione contrattuale in una ottica di migliore comprensibilità e si impegna ad utilizzare nei contratti una forma grafica di facile lettura.
3. Il personale incaricato illustra altresì al cliente la natura ed i rischi delle operazioni e dei servizi di investimento specificamente richiesti; in particolare esplicita al cliente che alti rendimenti presuppongono rischi di perdite in conto capitale e che il valore nominale dell'investimento è garantito solo nel caso di depositi presso le banche del Gruppo.

***Operazioni personali***

1. Per operazioni personali si intendono, ai fini della presente Sezione, tutte le operazioni aventi ad oggetto strumenti e prodotti finanziari e divise, impartite da un soggetto in proprio o per interposta persona.
2. Agli esponenti aziendali e al personale è vietato operare, nell'esercizio delle loro funzioni, su strumenti finanziari in contropartita con i clienti, anche per interposta persona.
   Fermo restando l'applicazione della normativa regolamentare e statutaria in materia di divieto di concorrenza e di limiti al cumulo degli incarichi, gli esponenti devono per quanto possibile prevenire le situazioni caratterizzate da un conflitto tra il loro interesse e l'interesse della Banca e/o del Gruppo, essendo comunque tenuti a dare notizia, nelle forme di legge e attenendosi alle eventuali disposizioni interne, di ogni conflitto di interesse qualora l'interesse personale interferisca con l'interesse della Banca e/o Gruppo.
3. Gli esponenti e i dipendenti, nell'esercizio delle rispettive funzioni, devono astenersi dall'assumere decisioni e dallo svolgere attività contrarie e/o in conflitto con gli interessi della Banca e/o del Gruppo, o comunque incompatibili con i propri doveri.
4. Ai dipendenti è inoltre vietato:
   assumere la qualifica di socio illimitatamente responsabile in società di persone e, in generale, incarichi in ogni tipo di società, amministrazione o ente, nonché di prestare a terzi la propria opera, salvo espressa autorizzazione preventiva della Direzione Generale della Banca, il cui rilascio è subordinato alla circostanza che l'attività, gli incarichi o l'opera da prestare non comportino effetti negativi alla prestazione lavorativa da rendere alla Banca, l'utilizzo di dati cui il dipendente possa accedere in virtù del rapporto di lavoro con la Banca; la partecipazione anche indiretta ad attività in concorrenza con quella svolta dalla Banca; situazioni pregiudizievoli alla dignità del dipendente da cui conseguano rilessi negativi per la Banca;

- inoltrare ordini direttamente alle strutture di negoziazione, dovendosi invece necessariamente rivolgere a quella di raccolta ordini;
- effettuare vendite allo scoperto;
- effettuare operazioni di acquisto e vendita della medesima divisa e/o strumento finanziario nella medesima giornata, a meno di ipotesi occasionali, adeguatamente motivate;

- effettuare operazioni in strumenti derivati, ad eccezione degli acquisti di opzioni su titoli azionari, e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative ovvero rischiose: ad esempio, quelle che per entità o profilo di rischio possano compromettere la situazione patrimoniale/finanziaria del soggetto interessato.

5. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi precedenti, agli esponenti aziendali e ai dipendenti è altresì vietato:

- effettuare operazioni personali che, per numero o frequenza, siano tali da distogliere il soggetto che le effettua dall'assolvimento dei compiti aziendali;
- concedere finanziamenti o altra agevolazione a sé medesimi, o al cliente che sia loro coniuge o convivente, parente o affine entro il quarto grado. In tal caso la concessione dovrà essere deliberata da altro dipendente;
- eseguire personalmente le transazioni di carattere amministrativo-contabile, sia allo sportello sia nell'ambito del back office, nell'interesse proprio o che prevedano anche imputazioni su rapporti dei quali il dipendente, ovvero il coniuge o convivente, un parente o affine entro il quarto grado, sia contitolare o delegato, qualora ciò comporti la "forzatura" delle procedure automatizzate: dette transazioni andranno necessariamente eseguite da altro dipendente e dovranno essere preventivamente autorizzate dal responsabile della struttura.

6. Ai dipendenti, addetti alle strutture che svolgono il servizio di negoziazione ed alle relative aree di supporto, che effettuino operazioni personali in strumenti finanziari, si applicano, ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti commi, i seguenti ulteriori divieti e/o limitazioni:

- non devono eseguire personalmente le transazioni necessarie per effettuare sul mercato operazioni personali, ancorché le operazioni medesime siano state disposte tramite la struttura di ricezione e trasmissioni di ordini;
- non devono effettuare operazioni personali che abbiano per oggetto le medesime tipologie di prodotti e strumenti finanziari trattate per conto della Società, salva l'autorizzazione scritta del Responsabile della funzione di Revisione Interna.

7. Coloro che curano, a qualunque titolo, l'elaborazione di studi, analisi e ricerche non devono effettuare proprie operazioni personali che abbiano per oggetto strumenti finanziari i cui emittenti stiano formando oggetto di studi, analisi e ricerche, nell'ambito della competente area della Società, sino a che gli studi non siano resi pubblici. Di regola, gli analisti si astengono dal porre in essere, per proprio conto, operazioni che non siano coerenti con i risultati e le raccomandazioni contenute negli studi da essi elaborati.
8. Le operazioni personali effettuate dai dipendenti, tramite altro intermediario, sono soggette ai medesimi divieti di cui al presente Codice Etico di gruppo.
9. La Società si riserva di introdurre, per singoli soggetti o categorie di soggetti, limiti o divieti ulteriori all'esecuzione di operazioni, dandone comunicazione agli interessati.

***Norme speciali in materia di conflitto di interessi nella prestazione dei servizi di investimento a favore dei clienti***

1. Nello svolgimento delle attività delle Società possono verificarsi situazioni di conflitto di interessi con i clienti; la Società vigila per l'individuazione delle situazioni di conflitto.
2. Il conflitto di interessi tra la Società ed i clienti può sussistere sia per un interesse della Società, diretto o indiretto, nell'operazione, sia in relazione a rapporti o vincoli con terzi.
3. Qualora vengano a conoscenza di una situazione di conflitto, i dipendenti devono rispettare scrupolosamente le norme che disciplinano la condotta da tenere nell'esercizio dei servizi di investimento ed il presente Codice Etico, a tutela e difesa sia dell'interesse della Banca, sia dell'interesse dei clienti.
4. Per le operazioni richieste da soggetti apicali (amministratori, sindaci e direttori generali) a titolo personale in cui possa emergere un conflitto di interessi con la banca, dovranno essere esternati preventivamente dagli stessi e comunicati agli organi competenti il conflitto di interesse presente nell'operazione da richiedere.

***Operazioni non adeguate***

1. Ferma l'osservanza di quanto disposto dai Regolamenti dell'Organo di Vigilanza, nel caso in cui il cliente non fornisca le informazioni richieste dalla Società, il personale incaricato valuta comunque le caratteristiche del cliente, in particolare sulla base dei seguenti parametri:
   - patrimonio conferito per l'esecuzione del servizio;
   - disponibilità del cliente presso la Società;
   - evoluzione di eventuali precedenti rapporti.

***Operatori qualificati***

1. Le norme di cui ai paragrafi 10.1, 10.3, punto 3, e 10.4 non si applicano nei rapporti con "operatori qualificati" (quali definiti dalla normativa in materia di servizi di investimento).

## *11.* INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI

***Strumenti e vigilanza per l'applicazione del Codice Etico***

Il Gruppo ha istituito per ogni Società, l'Organismo di Vigilanza composto dal Responsabile della Funzione Revisione Interna di ogni Società, da un Consigliere di Amministrazione indipendente non esecutivo di Società del Gruppo e da due collaboratori coordinati e continuativi della Capogruppo.
Tale Organismo ha la funzione di verificare il corretto funzionamento del modello organizzativo previsto dal d.lgs. 231/2001, nonché diffonderne la conoscenza fra tutti gli esponenti aziendali e collaboratori esterni ed il rispetto da parte degli stessi delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.
Tale Organismo, in ottemperanza a quanto previsto dal proprio regolamento, riferirà periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Codice Etico e del citato Modello Organizzativo.

***Controlli***

1. Al Responsabile della Funzione di Revisione Interna della Capogruppo è demandato il coordinamento del controllo circa il rispetto delle norme del presente Codice Etico: nello svolgimento di tale funzione attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

***Sanzioni***

1. A seguito dell'accertamento di violazioni alle suddette norme da parte degli esponenti e dei dipendenti potranno essere adottati nei loro confronti i provvedimenti di natura disciplinare previsti dalla contrattazione collettiva vigente.
2. La Società potrà inoltre adottare le ulteriori diverse iniziative che riterrà opportune in relazione alle suddette violazioni, sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto delle norme del presente Codice di Etico.

## *12.* ESTENSIONE A TERZI DELLE PREVISIONI DEL CODICE

***Prestatori di lavoro temporaneo, collaboratori esterni e promotori finanziari***

1. Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo, fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della Legge n. 196/1996 in materia di esercizio del potere disciplinare.
2. Le disposizioni contenute nelle Premesse nonché di quanto previsto nei paragrafi 8.1, 8.2, 8.5 e 9.4 del presente Codice Etico di Gruppo si applicano anche ai collaboratori esterni; ai promotori finanziari si applicano, oltre alle suddette norme, anche quelle contenute nei paragrafi 8.3, 10.1, 10.2, punto 2, 10.3, 10.4 e 10.5; le restanti disposizioni si applicano ai soggetti menzionati in quanto compatibili con l'attività da loro svolta.

3. L'inosservanza degli obblighi e dei divieti di cui sopra è causa di risoluzione del contratto in essere con i collaboratori esterni o i promotori finanziari e può comportare l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno, e costituisce clausola risolutiva espressa da inserire nei singoli contratti.

## *13.* PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione prevista dalle procedure operative, una volta approvate dall'Organo Amministrativo, che disciplinano i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione.
La Società attraverso i propri dipendenti o rappresentanti non deve promettere od offrire ai pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.
La Società vieta qualsiasi forma di regalo di valore che ecceda il limite previsto nel capitolo 7 del presente Codice Etico, a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.
Gli esponenti e i dipendenti, devono tenere comportamenti improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, con le organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e con altri soggetti esterni in coerenza con quanto statuito nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte e/o richieste di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.
Tutto quanto sopra descritto non deroga in alcun modo a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

### *Rapporti con Organismi e funzionari della UE e di Stati Esteri*

Le disposizioni del presente Codice Etico dettate per i rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni vanno altresì osservate nei confronti dei membri degli organi e funzionari della UE e/o di altri stati esteri in quanto ai sensi dell'articolo 322 bis codice penale i reati di Peculato, concussione corruzione ed istigazione alla corruzione rientrano nelle violazioni soggette alla disciplina del D.Lgs 231/2001.

### *Corretta informativa alla Pubblica Amministrazione*

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Società e a rendere nota la posizione dell'azienda su temi rilevanti. A tal fine, essa si impegna a;

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

Inoltre, è fatto divieto agli esponenti aziendali, ai consulenti della Società ed ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;

- turbare la libertà degli incanti e la libertà del procedimento di scelta del contraenti.

***Autorità di vigilanza e controllo, Autorità giudiziarie e tributarie***

La Società dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle Autorità di Vigilanza e regolatrici del mercato.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza nelle loro funzioni ispettive o di controllo, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie evitando di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo.

## *14.* TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLA CONTABILITÀ, CONTROLLI INTERNI

***Trasparenza delle registrazioni contabili***

Il Gruppo ritiene un valore imprescindibile la chiarezza, la veridicità e trasparenza delle proprie scritture contabili e del proprio bilancio.
Il personale deve tenere le scritture contabili e comunque effettuare qualsiasi registrazione in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente le procedure interne in materia di contabilità.
Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica.
Il personale venuto a conoscenza di omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni deve darne pronta informativa al proprio superiore.
Il personale che deve elaborare stime necessarie a fini di bilancio, dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalla conoscenza delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

***Accuratezza delle registrazioni contabili***

Le evidenze finanziarie devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta.
Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Società per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.
La responsabilità di realizzare attuare un sistema di controllo interno efficace è affidata a tutta la struttura organizzativa che ha nei dirigenti i soggetti incaricati di far partecipi gli altri dipendenti e collaboratori sugli aspetti di loro pertinenza.

***Controlli interni***

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del relativo sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore, o all'Organismo di Vigilanza interno, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità delle quali fossero venuti a conoscenza.

## *15.* TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO

***Aspetti generali***

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta del Gruppo e contribuiscono a costituirne ed accrescere la reputazione e affidabilità è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con le Società.

Tali valori sono tutelati anche da norme penali che, ai sensi del D. Lgs 231/2001, possono costituire fonte di responsabilità per la Società ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse della Società stessa.
La Società, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nell'art 25 ter del D.Lgs 231/2001, a cominciare da:

- False comunicazioni sociali (art 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art 2622 commi 1 e 3, c.c.)
- Falso in prospetto (art 2623, commi 1 e 2, c.c.)
- Impedito controllo (art 2625, comma 2, c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione di conflitto di interessi art. 2629 bis codice civile.
- Corruzione privata (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art 2636 c.c.)
- Aggiotaggio emittenti diffusi (nuovo Art 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art 2638, commi 1 e 2 c.c.).
- Traffico di influenze illecite previste dall'articolo 346 bis c.p.

In particolare è sanzionata l'omissione da parte di amministratori che non diano notizia agli Organi (CDA/Comitato Esecutivo/Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale) di qualsiasi tipo di interesse personale che per conto proprio o di terzi (da essi rappresentati) gli stessi abbiano in una determinata operazione con la società, come previsto dall'art. 2391 primo comma del codice civile qualora dall'omissione della notizia possano derivare danni alla società o a terzi.
Tali disposizioni andranno osservate anche da chi esercita funzioni e poteri di gestione delegati dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio delle autonomie riconosciute.

A tal fine è posto l'espresso divieto a carico degli esponenti aziendali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art 25 ter del D.Lgs 231/2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

***Comunicazioni sociali, prospetti e relazioni***

Gli esponenti aziendali sono tenuti a un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dalla relativa normativa attuativa e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della singola Società e del Gruppo.

***Integrità del capitale sociale***

Gli esponenti aziendali sono tenuti ad osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere gli interessi dei soci, le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.
Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- Restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
- Ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- Acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di Società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione dell'integrità del capitale sociale;
- Effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni, scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- Procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di Società o di aumento del capitale sociale.

***Regolare funzionamento della Società***

Ciascuna Società del Gruppo assicura il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.
A tal fine, tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a:

- Non porre in essere comportamenti che impediscano, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che ostacolino lo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, del Collegio Sindacale o della Società di revisione, nonché dei diritti dei Soci previsti dalla legge o dallo Statuto sociale;
- Non porre in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Ciò posto, nell'ipotesi sub a) la prima ipotesi, i componenti del Collegio Sindacale e la Società di revisione, qualora ravvisino il verificarsi dei comportamenti indicati, hanno l'obbligo di informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza interno e la Banca d'Italia. Per le ipotesi sub b) la seconda ipotesi, la Società, attraverso le funzioni competenti, prevede che, in occasione delle riunioni assembleari, vengano effettuati i necessari controlli documentali e di riscontro della legittimazione dei partecipanti.

***Regolare andamento del mercato***

Il Gruppo non tollera il compimento di alcuna attività fraudolenta tendente ad alterare la formazione del prezzo di strumenti finanziari sul mercato.
A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali e ai collaboratori esterni delle Società di osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando rigorosamente di porre in essere comportamenti idonei a provocarne una sensibile alterazione in relazione alla concreta situazione del mercato, nonché di prevenire e reprimere qualsiasi forma di destabilizzazione patrimoniale del sistema bancario.
In particolare è vietato agli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni della Società di:

- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo;
- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio idonei a disseminare sfiducia nel pubblico di banche o gruppi bancari, alterandone l'immagine di stabilità e solvibilità.

***Tutela delle funzioni di vigilanza***

Il Gruppo non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza preposte al settore di attività in cui opera.

A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da questi esercitate.

***Liquidazione di Società del Gruppo***

In qualunque caso si dovesse addivenire alla liquidazione di una delle Società del Gruppo, le operazioni di liquidazione saranno condotte avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali.
E' pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli tra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

## *16.* REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO, EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E RICICLAGGIO.

Chiunque operi in rapporto con le Banche/Società del Gruppo, ed in particolare i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice, deve rispettare gli obblighi di comunicazione dell'entità dei capitali oggetto di congelamento per evitare, reprimere e contrastare, anche a livello internazionale, il finanziamento del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico, nonché tutti gli obblighi concernenti la tutela della collettività dai fenomeni di terrorismo, dell'eversione dell'ordine democratico e del riciclaggio, anche in considerazione della nuova normativa per il contrasto dei crimini transnazionali attualmente rientranti nella disciplina del D.Lgs.231/07.

## *17.* ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO

Tutti i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice devono astenersi dal diffondere notizie false o porre in essere altri artifizi idonei a provocare una sensibile alterazione dei prezzi relativamente ai titoli negoziati sui mercati regolamentati e ai titoli delle società non quotate.

## *18.* OMICIDIO COLPOSO (Art. 589 Codice Penale) E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (Art. 590 Terzo Comma Codice Penale)

Con l'aggiornamento della mappatura dei rischi si è inteso rianalizzare tutta la situazione aziendale sia in riferimento alle strutture esistenti sia in particolare modo in riferimento alle situazioni che prevedono ristrutturazioni edilizie ed impiantistiche con presenza di più operai di diverse ditte incaricate dei lavori, alcune delle quali contemporaneamente presenti nei cantieri nonché in presenza di addetti aziendali.

Sono state formalizzate per iscritto le procedure per prevenire condotte comportanti rischi mediante descrizione dei comportamenti prescritti.

Sono previsti periodici corsi formativi interni per la prevenzione di comportamenti lesivi della salute dei dipendenti e dei terzi.

## *19.* REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA e TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

Questi reati sono normalmente riferibili alle persone dei clienti, però nel caso di infedeltà del personale interno il reato commesso eventualmente anche a vantaggio della Banca/Società, possono generare anche la responsabilità parapenale della Cassa in mancanza di adeguato Modello Organizzativo.

L'operatore dovrà, in caso anche di mero sospetto sulla provenienza del bene consegnato alla Banca/Società, comunicare alla rispettiva Funzione Antiriciclaggio la dubbia provenienza dei beni, per attivare le conseguenti

iniziative di prevenzione sia sotto il profilo del riciclaggio che per far adottare gli interventi anche della Autorità Giudiziaria, utili ad evitare gli effetti della commissione dell'eventuale reato.

### *20.* REGOLAMENTO UE 679/2016 PRIVACY, DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTI ILLECITO DEI DATI

La Cassa e le Banche/Società del Gruppo si sono dotate, di strutture, strumenti, accorgimenti e presidi finalizzati alla protezione delle apparecchiature elettroniche nonché di una Policy e un Regolamento che prevede strumenti e presidi atti a garantire la tutela dei dati e dei diritti dell'interessato ai sensi del Regolamento UE 679/2016.
Le protezioni predisposte al fine di impedire utilizzi, danneggiamenti e manomissioni e violazioni di dati non possono tuttavia esaurire le iniziative rivolte ad evitare la commissione dei reati in questione, ma devono essere accompagnate ed integrate da comportamenti corretti da parte di tutti gli Esponenti Aziendali attraverso il rispetto di tutte le normative in materia.

### *21.* DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Chiunque operi in rapporto con le Banca/Società del Gruppo (ed in particolare i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice) deve astenersi dal creare o partecipare ad associazioni criminali al fine di compiere attività di natura delittuosa o illecita ai danni della clientela pubblica e privata.

### *22.* DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei delitti in oggetto, è fatto obbligo, per tutti i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice, di astensione dal:

- Detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE);
- Acquisire strumenti informatici (funzionali ad attività commerciali) privi di licenza d'uso.

### *23.* INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI

In sede di gestione di procedimenti giudiziari, sono tassativamente vietati comportamenti tali da indurre una persona, mediante violenza o minacce ovvero offrendo o promettendo denaro o altre utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria.

### *24.* REATI AMBIENTALI

Ciascuna Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.
La Società rispetta le aspettative dei propri dipendenti, clienti e delle Banche/Società del Gruppo relativamente alle questioni dell'ambiente.

### *25.* REATI TRIBUTARI di cui al D.lgs 10/03/2000 n. 74

Quanto previsto al punto 14 circa la trasparenza e accuratezza della contabilità e dei controlli interni è tanto più valido per inibire in modo assoluto e tassativo ogni utilizzo di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; l'occultamento o distruzione di documenti contabili; la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte o del'Iva attraverso dichiarazione infedele, omessa dichiarazione od indebita compensazione.

### *26.* DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

La gestione del patrimonio culturale immobiliare e mobiliare delle Società del Gruppo, intendendosi per tale l'insieme di beni mobili e immobili ai sensi del D. Lgs. 42/200427 riguarda qualunque tipologia di attività svolta dalle strutture delle società del Gruppo e ha per finalità la valorizzazione e ottimizzazione dello stesso

patrimonio immobiliare e mobiliare - di proprietà ed in locazione. E' incluso l'eventuale impiego per finalità sociali e/o culturali dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare e culturale. A tale fine le Società del Gruppo sono impegnate, in particolare, alla piena e scrupolosa osservanza al rispetto di quanto previsto dai reati contro il Patrimonio culturale e paesaggistico che prevedono la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei reati di : "Furto di beni culturali", "Appropriazione indebita di beni culturali", "Importazione illecita di beni culturali", "Uscita o esportazione illecite di beni culturali", "Riciclaggio di beni culturali", "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici", "Contraffazione di opere d'arte", "Ricettazione di beni culturali", "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali", "Riciclaggio di beni culturali" e "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ".e le strutture aziendali incaricate della gestione della documentazione ai fini dell'ottenimento di autorizzazioni/certificazioni/nullaosta rilasciati dalla Pubblica Amministrazione, sono tenute al rispetto dei principi di comportamento stabiliti e descritti nel protocollo "Gestione delle attività inerenti la richiesta di autorizzazioni o l'esecuzione di adempimenti verso la Pubblica Amministrazione".

## *27.* DISPOSIZIONI FINALI

Il testo del Codice Etico deve essere consegnato al personale e collaboratori esterni a cura dell'Ufficio Personale e a tutti coloro che man mano verranno assunti o nominati o entreranno in rapporti di affari con le società del Gruppo, questi ultimi da parte dei rispettivi uffici (competenti: Tecnico/Economato, Organizzazione, ecc.), nonché disponibile in tutti i locali a disposizione del pubblico ed inserito nei siti internet delle diverse società del Gruppo. Il Codice Etico va consegnato agli esponenti aziendali a cura della Segreteria Affari Generali di ciascuna società.

**Il Codice Etico è soggetto ad aggiornamenti anche sulla base delle esperienze che vengono acquisite.**

# *Capitolo 8 – POLITICHE ANTICORRUZIONE DI GRUPPO*

**Deliberate dal CdA della Capo Gruppo La Cassa di Ravenna S.P.A. con delibera n.14388 in data 02/03/2020**

## PREMESSA

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna (di seguito il "Gruppo") si impegna a contrastare la corruzione in ogni sua forma, ove per corruzione si intende l'offerta o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altra utilità in grado di influenzare il ricevente, al fine di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa.
Il presente documento descrive la politica adottata dal Gruppo per ispirare, regolare e controllare preventivamente i comportamenti a cui i destinatari - come di seguito definiti- sono tenuti allo scopo di mitigare il rischio di violazione di norme in materia di corruzione.
Il contrasto è rivolto sia verso la "corruzione attiva" (offerta) che la "corruzione passiva" (accettazione), sia nel caso in cui venga coinvolto un soggetto pubblico ("corruzione pubblica") sia nei rapporti tra soggetti privati ("corruzione privata"), sia la corruzione finalizzata a far compiere un atto contrario ai propri doveri di ufficio ("corruzione propria") sia quella avente per scopo il compimento di un atto del proprio ufficio ("corruzione impropria"), sia la "corruzione antecedente" sia quella "successiva" al compimento degli atti di ufficio, sia, infine, al traffico di influenze illecite.

Le politiche di seguito indicate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale del Gruppo. Sono inoltre tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento, ove applicabili, i soggetti esterni (fornitori, agenti, consulenti, professionisti, partner commerciali, lavoratori autonomi o parasubordinati, ecc.) che prestano la loro collaborazione al Gruppo per la realizzazione delle sue attività (di seguito "terze parti").

## 1) CONTESTO NORMATIVO

Negli ultimi anni a livello internazionale si è registrato un impegno crescente nella lotta alla corruzione, pubblica e privata, da parte di quasi tutti i paesi, anche in applicazione delle convenzioni internazionali (es. Convenzione ONU contro la corruzione, Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali) nonché dei trattati internazionali anticorruzione e delle leggi di diritto pubblico e commerciale vigenti in paesi specifici (ad es. il Foreign Corrupt Practices Act negli USA ed il più recente UK Bribery Act nel Regno Unito).

L'Italia, con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante "Disposizioni per la prevenzione e le repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", la c.d. Legge Anticorruzione), a ratifica della Convenzione di Strasburgo del 1999, è intervenuta per rafforzare gli strumenti volti a contrastare i fenomeni corruttivi (anche mediante un inasprimento del trattamento sanzionatorio per gli autori dei diversi reati interessati, una maggiore trasparenza nell'azione amministrativa nonché con l'ampliamento del catalogo dei c.d. reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01.Ciò è avvenuto con l'introduzione - tra i reati contro la Pubblica Amministrazione - di quello di "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater Codice Penale), con la riformulazione - tra i reati societari - di quello di "corruzione tra privati" (art. 2635 Codice Civile),nonché con la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite.

Con il D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato", sono state, inoltre, introdotte una serie di rilevanti novità in materia di corruzione tra privati, prima fra tutte una nuova formulazione dell'art. 2635 Codice Civile, con l'estensione del novero dei soggetti autori del reato, includendo tra essi, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione e di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorative con l'esercizio di funzioni direttive presso le società ed enti privati. Inoltre, è stato introdotto l'art. 2365 bis (Istigazione alla corruzione tra privati), che è, quindi, stato ricompreso nel novero dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Infine con la legge 18 dicembre 2018 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato"). Sono state modificate le condizioni di procedibilità nelle ipotesi di delitto commesso all'estero, nonché l`articolo 317-bis del codice penale, integrando il catalogo dei reati alla cui

condanna consegue la pena accessoria dell`interdizione perpetua dai pubblici uffici. Agli attuali reati di peculato, concussione, corruzione propria e corruzione in atti giudiziari sono stati aggiunti: la corruzione impropria, la corruzione propria aggravata, l`induzione indebita a dare o promettere utilità, la corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, la corruzione attiva; l`istigazione alla corruzione; i reati di corruzione nelle sue diverse forme commessi da membri della Corte penale internazionale, da organi e funzionari dell`Unione europea o di Stati esteri, il traffico di influenze illecite. Inoltre le condanne per i reati di peculato, corruzione in atti giudiziari e traffico di influenze illecite commessi in danno o a vantaggio di un'attività imprenditoriale comportano l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

## 2) SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si prefigge la finalità di proporre un quadro sistematico di riferimento in materia di divieto di pratiche corruttive per le Società del Gruppo la Cassa di Ravenna ( La Cassa di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A., Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A. e Sifin S.r.l.) , fornendo una sintesi delle norme etico-comportamentali cui i Destinatari ( esponenti aziendali. personale dipendente, parti terze) devono strettamente attenersi al fine di rispettare le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia.

Per le diverse specie di corruzione si rimanda all'allegato A che sintetizza i reati potenziali oggi vigenti in materia.

In coerenza con i principi e i valori espressi nel Codice Etico, tutte le attività poste in essere dalle Società appartenenti al Gruppo La Cassa di Ravenna perseguono gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, con comportamenti leali e corretti, mirando ai massimi livelli di integrità professionale; coltivano il prestigio aziendale quotidianamente, tenendo presente che la reputazione acquisita è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando quindi comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

In linea con i principi ispiratori sopra enunciati, tutti gli esponenti aziendali, il personale dipendente e i collaboratori esterni, qualunque sia la loro funzione, dovranno attenersi ad un comportamento eticamente corretto con colleghi, clienti, fornitori, concorrenti ed enti pubblici.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma anche quelli eticamente riprovevoli.

Pertanto le Società del Gruppo rifiutano e deplorano il ricorso a comportamenti illegittimi o scorretti (ivi comprese le pratiche corruttive) per il raggiungimento dei propri obiettivi economici ed adottano adeguati strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione delle disposizioni di legge (tra cui, in particolare, le Leggi Anticorruzione), dei principi e valori espressi nel Codice Etico, nei Modelli Organizzativi e Gestionali ex D.lgs. 231/01 e nelle Procedure Aziendali, vigilando altresì sulla loro costante osservanza.

Le Società scelgono i propri collaboratori esterni ( parti terze) tra coloro (persone fisiche e giuridiche) che ne condividono i principi e valori aziendali.

Le disposizioni del presente documento si integrano, con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico, nei Modelli Organizzativi e Gestionali ex. 231/01 e nelle Politiche, Circolari e/o Regolamenti adottati dalle Società del Gruppo, tempo per tempo vigenti, ove sono contenute indicazioni più specifiche sia sui controlli preventivi da attuare sia sulle modalità operative da osservare, al fine di prevenire altresì la commissione di illeciti, anche determinanti l'applicazione del D.lgs. 231.

## 3) RIFERIMENTI

• Codice Etico del Gruppo La Cassa di Ravenna
• Modelli Organizzativi e Gestionali ex D.lgs. 231/01 adottati dalle singole società del Gruppo La Cassa di Ravenna
• Leggi Anticorruzione
• Procedure Aziendali

**4) PRINCIPI GENERALI**

Le Società del Gruppo hanno tolleranza zero per gli atti di corruzione esse rispettano le norme e disposizioni contenute nelle Leggi Anticorruzione e richiedono ai Destinatari, in osservanza di quanto previsto nel Codice Etico di Gruppo:
al punto 3 " Principi e valori aziendali;
al punto 6 " Principi Etici di riferimento"
al punto 7 Regole Generali Comportamenti nei luoghi di lavoro e all'esterno, molestie sessuali e discriminazioni, di svolgere le relazioni d'affari ispirandosi ai principi di professionalità, correttezza e trasparenza, nel rispetto di leggi e regolamenti, con comportamenti leali e corretti, astenendosi dal porre in essere pratiche corruttive di qualsivoglia natura.

Pertanto le Società del Gruppo deplorano e condannano ogni comportamento o attività posta in essere a fini corruttivi, quali, a titolo meramente esemplificativo, favoritismi illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni - dirette e/o attraverso terzi - di vantaggi personali di qualsiasi tipo per sé e/o per altri.

Il Gruppo, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interesse.

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere eccedente le normali pratiche di cortesia, o sia comunque utile ed idoneo ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.

In ogni caso, gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni si astengono da pratiche non consentite dalla legge o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti e che siano stati da questi comunicati. Ciascun esponente aziendale che riceva direttamente o indirettamente (tramite familiare convivente) da terzi omaggi o benefici di valore intrinseco individuale superiore ciascuno a 300 euro (si eccettuano i libri strenna pubblicati da Banche o Fondazioni), (con aggiornamenti annuali secondo l'indice Istat dei prezzi al consumo), è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza interna che ne valuta l'appropriatezza e lo segnala, se eccede il rispetto dei limiti del Codice Etico, al Presidente, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale per le eventuali determinazioni del caso. Sono escluse le cerimonie, congressi, eventi e manifestazioni ufficiali a cui la partecipazione costituisca anche una funzione di rappresentanza e gli eventi e le manifestazioni decise dal Consiglio di Amministrazione.

I regali fatti dalla Società – salvo quelli di valore inferiore a 300 Euro (con aggiornamenti annuali secondo indice Istat dei prezzi al consumo) – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche all'Organismo di Vigilanza interno.

È altresì vietato ai Destinatari accettare, effettuare, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alle società del Gruppo o indebiti vantaggi per sé, per il Gruppo o per terzi.

Di ogni operazione deve essere sempre garantita la tracciabilità, transazione o, in generale, attività, posta in essere dalle Società del Gruppo e, in particolare, di quelle svolte nell'ambito delle "aree di attività a rischio reato", così come indicate nei Modelli Organizzativi e Gestionali ex D.lgs. 231/01 delle singole Società, in modo che sia sempre possibile ricostruire ex post le motivazioni poste alla base delle scelte di volta in volta operate, i soggetti responsabili delle singole attività intraprese nonché ogni ulteriore dato rilevante ai fini della valutazione della legittimità - sostanziale e legale - e della correttezza delle scelte effettuate.

Nessun dipendente sarà demansionato, sanzionato o in altro modo danneggiato per essersi rifiutato di commettere atti di corruzione o per aver segnalato tentati o effettivi atti di corruzione , anche qualora tale rifiuto comporti la perdita di affari per il Gruppo.

## 5) AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Sulla base delle risultanze della mappatura dei rischi effettuata nell'ambito delle Società del Gruppo La Cassa di Ravenna, le principali aree di attività "a rischio-reato" astrattamente rilevanti, con specifico riferimento alla potenziale commissione di reati di corruzione pubblica e privata, sono le seguenti:

• Gestione dei rapporti con Enti Pubblici ed istituzioni
• Acquisto di beni e servizi-
• Gestione dei rapporti con parti terze ( consulenze ecc)
• Gestione di omaggi e spese di rappresentanza.
• Gestione di sponsorizzazioni e liberalità.
• Selezione, assunzione e gestione del personale.
• Gestione delle risorse finanziarie
Acquisto, gestione e cessione di partecipazioni e altri asset
Acquisto, gestione e cessione di beni immobili

Rispetto a tali aree di attività a rischio-reato ciascuna Società del Gruppo ha definito appositi presidi di controllo (generali e specifici), adottando - ove necessario - Procedure Aziendali di riferimento.

Di seguito sono elencati i principali presidi riferibili alle aree di attività a rischio-reato sopra menzionate:

## 6) GESTIONE DEI RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI ED ISTITUZIONI

Il Gruppo La Cassa di Ravenna mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con le Istituzioni.

I rapporti delle Società del Gruppo nei confronti delle Istituzioni e degli Enti Pubblici sono intrattenuti nel rispetto della normativa vigente, (tra cui, in particolare, delle Leggi Anticorruzione), dei principi e valori espressi nel Codice Etico, nei Modelli Organizzativi e Gestionali ex D.lgs. 231/01 e nelle Procedure Aziendali, sulla base dei criteri generali di correttezza, trasparenza e lealtà .

Ai sensi di quanto previsto al capitolo 13 del Codice Etico del Gruppo: "L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione prevista dalle procedure operative, una volta approvate dall'Organo Amministrativo, che disciplinano i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione.

La Società attraverso i propri dipendenti o rappresentanti non deve promettere od offrire ai pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

La Società vieta qualsiasi forma di regalo di valore che ecceda il limite previsto nel capitolo 7 del Codice Etico di Gruppo, a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

Gli esponenti e i dipendenti, devono tenere comportamenti improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, con le organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e con altri soggetti esterni in coerenza con quanto statuito nel Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte e/o richieste di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo. Tutto quanto sopra descritto non deroga in alcun modo a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

## 7) ACQUISTO DI BENI E SERVIZI

Ai sensi del capitolo 8 del Codice etico di Gruppo, la scelta dei fornitori compete alle funzioni competenti. Tale scelta e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo, anche finanziari, sono effettuati sulla base di valutazioni oggettive avuto riguardo alla competitività, qualità, affidabilità, utilità, prezzo, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa. Gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, i dipendenti e chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, non debbono accettare direttamente o indirettamente denaro o altri beni di qualsiasi natura, se non di valore simbolico ascrivibile a normali relazioni di cortesia, da un fornitore, come disposto dal capitolo 7 del Codice Etico.

Le attività riguardanti la selezione dei fornitori, la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi e la definizione delle condizioni di acquisto devono:
assicurare la puntuale identificazione dei fornitori e la tracciabilità dei canali di approvvigionamento;
basarsi sulla valutazione di parametri esclusivamente oggettivi, quali la qualità, il prezzo, le garanzie di assistenza, tempestività ed efficienza;
garantire la qualità e la legittimità dei beni o servizi acquistati;
essere improntati all'imparzialità e alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.
Le Società del Gruppo, nell'ambito del processo di acquisto di beni e servizi, fanno in modo che:
l'iter di qualificazione di un fornitore venga attivato da un responsabile di centro di costo e si concluda con la valutazione del Consiglio di Amministrazione;
preliminarmente rispetto alla conclusione di rapporti commerciali, vanno accertate esperienza, requisiti tecnici, economico -patrimoniali, ed eventuali eventi negativi in capo ai fornitori stessi (es.: assenza di indagini/sentenze anche relative a pratiche corruttive);
i contratti vanno redatti per iscritto, secondo gli standard in uso presso le Società del Gruppo. interessate, e corredati di specifiche clausole atte, tra le altre, a far rispettare alle controparti i principi etici contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo 231 (anche in materia di anticorruzione);
i corrispettivi riconosciuti alle controparti debbono essere supportati da adeguata documentazione comprovante la coerenza delle prestazioni ricevute dai fornitori con le previsioni contrattuali.
i pagamenti devono essere effettuati esclusivamente su un conto corrente intestato alla terza parte titolare della relazione che in via preferenziale deve essere acceso presso una Banca del Gruppo. Non è consentito effettuare pagamenti in contanti, né pagamenti in un Paese diverso da quello in cui è insediata la parte terza o a un soggetto diverso dalla stessa.

## 8) GESTIONE DEI RAPPORTI CON CONSULENTI LEGALI, FISCALI, TECNICI, AMMINISTRATIVI, D'AGENZIA, DI INTERMEDIAZIONE VARIE ECC.

Qualora le Società del Gruppo si avvalgano, per lo svolgimento della propria attività, di consulenti, professionisti e /o parti terze, preliminarmente all'instaurazione di rapporti contrattuali con questi ultimi:
verificano l'utilità economica dell'intermediazione;
accertano l'identità, l'esperienza, le qualifiche e la reputazione dei Consulenti/ Professionisti;
verificano se Consulenti/ parti terze di cui intendono avvalersi possiedano requisiti tecnici/professionali/organizzativi necessari per svolgere adeguatamente l'attività loro richiesta;
accertano se i Consulenti / parti terze di cui intendono avvalersi siano stati soggetti ad indagini relative ai reati di corruzione o ad altre attività illegali o comunque a rischio.
i contratti vanno redatti per iscritto, secondo gli standard in uso presso le Società del Gruppo interessate, e corredati di specifiche clausole atte, tra le altre, a far rispettare alle controparti i principi etici contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo 231 (anche in materia di anticorruzione)
i pagamenti devono essere effettuati esclusivamente su un conto corrente intestato alla terza parte titolare della relazione che in via preferenziale deve essere acceso presso una Banca del Gruppo. Non è consentito effettuare pagamenti in contanti, né pagamenti in un Paese diverso da quello in cui è insediata la parte terza o a un soggetto diverso dalla stessa.

Inoltre ai sensi del capitolo 8 del Codice Etico- Rapporti con altri soggetti esterni –
1. Agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni, ai dipendenti e a chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e con

altri soggetti esterni, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di qualsiasi altra natura, che non siano direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, come previsto dal capitolo 7 del presente Codice Etico.
2. I suddetti rapporti dovranno inoltre essere improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza.
3. I soggetti di cui al comma 1 si astengono inoltre dal ricevere da terzi utilità che, in ragione della natura o dell'entità, possano indurre a tenere comportamenti in contrasto con gli interessi della Società o dei clienti.

## 9) GESTIONE DI OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA

Le Società del Gruppo concedono omaggi e sostengono spese di rappresentanza a favore di soggetti terzi esclusivamente a scopi commerciali, istituzionali e promozionali, nel rispetto della normativa applicabile, dei principi etici e delle Procedure Aziendali tempo per tempo vigenti.
Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere eccedente le normali pratiche di cortesia, o sia comunque utile ed idoneo ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.

## 10) GESTIONE DI SPONSORIZZAZIONI E LIBERALITÀ

Le Società del Gruppo concedono sponsorizzazioni e liberalità esclusivamente a scopi promozionali, culturali, filantropici e sportivi. Le sponsorizzazioni e le liberalità concesse devono essere in linea con i principi definiti nel Codice Etico e coerenti con le Procedure Aziendali e devono essere formalizzate mediante gli standard in uso alle Società del Gruppo La Cassa di Ravenna

## 11) SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione e assunzione del personale nelle Società del Gruppo avviene nel rispetto dei principi definititi nel Codice Etico e in conformità con specifiche Procedure Aziendali, con l'intento di favorire le pari opportunità, la formazione, lo sviluppo e la crescita professionale, con esclusione di ogni forma di discriminazione.

Nella selezione del personale il Gruppo adotta criteri di merito, competenza e valutazione delle capacità e potenzialità individuali.

Le politiche di gestione e di sviluppo delle risorse umane poste in essere dalle Società del Gruppo sono improntate al rispetto della personalità e alla valorizzazione della professionalità di ciascuno e si basano su un processo di valutazione delle competenze, dei comportamenti e delle prestazioni fornite dal personale.

## 12) GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È vietato dare, ricevere, corrispondere, pretendere o offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti da o a soggetti pubblici e privati che:
siano correlati a richieste di qualsiasi genere, non giustificate da regolari rapporti giuridici in corso;
siano suscettibili di essere interpretati come volti ad influenzare indebitamente i rapporti tra le Società del Gruppo e i soggetti citati e/o gli enti dagli stessi rappresentati, a prescindere dalle finalità di perseguimento, anche esclusivo, dell'interesse o vantaggio delle singole Società e/o del Gruppo

## 13) ACQUISTO, GESTIONE E CESSIONE DI PARTECIPAZIONI E ALTRI ASSET

Il Gruppo non tollera comportamenti poco trasparenti, finalizzati a ottenere o concedere trattamenti di favore, nell'ambito di operazioni di acquisto, gestione e cessione di partecipazioni (dirette o indirette, qualificate o non

qualificate al capitale di altre società e ad altre forme di investimento assimilabili) nonché di altri asset (ad esempio non performing loans, rami d'azienda, beni e rapporti giuridici individuati in blocco).
In ogni caso, vanno rispettati i seguenti standard minimi:
i processi di acquisto, di gestione e di cessione di partecipazioni e altri asset formano oggetto di specifica normativa interna che disciplina i ruoli, le responsabilità e le facoltà di spesa;
devono essere predefiniti adeguati livelli autorizzativi, con individuazione, nell'ambito del sistema dei poteri e delle deleghe, dei soggetti che possono esercitare poteri autorizzativi e/o negoziali in sede pre-contrattuale, contrattuale e di gestione dei rapporti;
deve essere effettuata un'adeguata due diligence sulle imprese oggetto di investimento e sulla controparte, secondo criteri analoghi a quelli adottati per le terze parti;
deve essere garantita tracciatura delle attività e l'archiviazione, anche in via telematica o elettronica, di tutta la documentazione così da consentire la ricostruzione delle relative motivazioni e responsabilità.

## 14) ACQUISTO, GESTIONE E CESSIONE DI BENI IMMOBILI

La Capogruppo La Cassa di Ravenna S.P.A. ha stabilito, con normativa interna valida per tutto il Gruppo specifiche linee guida in materia di investimenti di immobili che declinano:
Il processo per l'investimento in immobili con l' indicazione delle relative fasi ed evidenza degli aspetti qualitativi" che impattano direttamente sugli equilibri organizzativi/strutturali del Gruppo;
L' identificazione delle opportunità di investimento;
Le regole organizzative;
L' analisi dei rischi connessi
L' analisi e approvazione delle operazioni;
La verifica e reportistica periodica.

Nell'ambito di tali attività, il Gruppo rifiuta espressamente qualsiasi condotta che comporti la promessa, la concessione o l'acquisizione di beni immobili a condizioni diverse da quelle di mercato o al fine di favorire indebitamente il perseguimento di interessi personali o del Gruppo o che comunque possa configurarsi come condotta corruttiva.

Viene comunque garantita la tracciatura delle attività e l'archiviazione di tutta la documentazione inerente agli adempimenti svolti nell'ambito dei processi di acquisto, gestione e cessione del patrimonio immobiliare nonché di gestione delle locazioni, anche in via telematica o elettronica, così da consentire la ricostruzione delle relative motivazioni e responsabilità.

## 15) VIOLAZIONI, SEGNALAZIONI E SANZIONI

I Destinatari, nel caso in cui vengano a conoscenza di violazioni del presente documento o, in generale, di violazioni di norme in materia di anticorruzione da parte di altri Destinatari, possono rivolgersi - oltre che alle competenti funzioni aziendali - anche all'Organismo di Vigilanza- secondo quanto indicato nel Codice Etico e nei Modelli Organizzativi ex 231/01 delle rispettive società.

Il Gruppo garantisce ampia tutela a chiunque si adoperi a svolgere in buona fede una qualsiasi attività di segnalazione in merito al mancato rispetto delle disposizioni incluse nel presente documento.

A tal fine il Gruppo, ai sensi della legge 179/2017, ha attivato due canali che consentono di presentare, a tutela dell'interesse del Gruppo, segnalazioni circostanziate di condotta illecita, rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 e dei reati potenziali di cui all'allegato A e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione delle Società del Gruppo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazioni (whistleblowing), sulle quali verrà, quindi , mantenuto il più stretto riserbo.

Ai sensi della lettera d) del comma 2 bis dell'art 6 del D.lgs. 231/2001 sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Qualora un Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura, salvo omaggi di uso commerciale non eccedenti le normali pratiche di cortesia, è tenuto ad informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui sia tenuto, a seconda dei casi, a riferire , ovvero l'Organismo di Vigilanza, affinché siano assunte le iniziative più appropriate.

Le violazioni delle disposizioni del presente documento potranno comportare - ove accertate - a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni l'applicazione di provvedimenti sanzionatori indicati, tra l'altro, nei Modelli Organizzativi ex Dlgs 231/01 delle Società del Gruppo, al fine di tutelare gli interessi delle Società del Gruppo e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente.

## 16) INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Nell'ambito delle attività di informazione e formazione poste in essere dalle Società del Gruppo La Cassa di Ravenna in materia di conformità al D.lgs. 231/01 sono previste delle iniziative formative dedicate specificatamente ai contenuti del presente documento, con modalità e livello di approfondimento diversificati in funzione dei ruoli ricoperti, alle funzioni, alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari coinvolti nonché dell'effettivo livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

La presente politica è portata a conoscenza di tutti i destinatari mediante idonee attività di comunicazione. È nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione e all'applicazione delle regole di comportamento in esso contenute.

## ALLEGATO A

### Elenco Reati presupposto in tema di corruzione

**Art 317 c.p. . – Concussione**
Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni».
Il delitto si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale, abusando della propria qualità o dei propri poteri, costringa taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità.

**Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione**
Il pubblico ufficiale, che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.
Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa , è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

**Art. 319-bis c.p. - Circostanze aggravanti**
La pena è aumentata se il fatto di cui all'articolo 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

**Art. 319-ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari**
Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni.
Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

**Art. 319-quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità**
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

**Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio**
Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.
In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

**Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore**
Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.

**Art. 322 Istigazione alla corruzione**
Il delitto si configura nel caso in cui si offra o prometta denaro o altra utilità non dovuta ad un Pubblico Ufficiale o un incaricato di pubblico servizio per indurlo a compiere un atto d'ufficio o per omettere o ritardare un atto del suo ufficio ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, e questi, di fronte ad un'offerta o ad una promessa di denaro od altra utilità non dovuta, rifiuti l'offerta o la promessa illecitamente avanzatagli.

**Art. 322-bis c.p. - Concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri**
Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:
ai membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri .

**Art 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite**
Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sè o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita".

**Art. 640, comma 2 n. 1 c.p. - Truffa aggravata in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico**
Chiunque, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. Il delitto si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, recando altrui danno, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato o altro ente pubblico (tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere, al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa).

**Art. 640-bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**
La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee. Il delitto si configura nel caso in cui la truffa menzionata all'art. 640 c.p. sia posta in essere per conseguire indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

**Art. 640-ter c.p. - Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico**
Il delitto si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi in esso

contenuti o ad esso pertinenti, un soggetto procura a sé o ad altri un ingiusto profitto arrecando altrui danno (in concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente).

**Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati**
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o entri privati, che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.
Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

**Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione**
Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri , soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo.
Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. 4.La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319.

**Art. 322 bis c.p. - Concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.**
Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:
1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.
5 bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.
Le disposizioni degli articoli 319 quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:
1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica finanziaria. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

**Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati**
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o entri privati, che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da

chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.
Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.
Chi, anche per interposta persona, promette o dà denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.
Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.
Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.
Fermo quanto previsto dall'art. 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

**Art. 2365 bis c.c - Istigazione alla corruzione tra privati**
Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.
La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un

**Art 353 del c.p. Turbata libertà degli incanti**
Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103,00 a € 1.032,00. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da € 516,00 a € 2.065,00. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

**Articolo 353-bis c. p. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente**
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica Illecito amministrativo dipendente da reato Descrizione illecito amministrativo Descrizione reato amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103,00 a € 1.032,00.

**Art 353 bis c.p. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente**

Si riporta quanto presente anche nella Politica Anticorruzione di Gruppo (SVP003118).

# *Capitolo 9 – IL SISTEMA SANZIONATORIO*

## 9.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurato alla gravità della violazione e dotato di deterrenza), applicabile in caso di mancato rispetto delle regole di cui al presente Modello, al personale del Gruppo La Cassa di Ravenna e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, eccetera) rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'osservanza del Modello stesso. La definizione di tale Sistema Sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.
Le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio saranno attivate indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Ai sensi della lettera d) del comma 2 bis dell'art 6 del D.Lgs. 231/2001 sono previste sanzioni anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
In generale, l'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV.
La violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Su tale presupposto, la Società adotterà nei confronti:

- del personale dipendente assunto con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio correntemente applicato dalla Società ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°), in linea con le previsioni vigenti,
- dei soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito al seguente punto 8.4 e dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

## Sistema sanzionatorio dei dipendenti

**Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il Decreto prevede che i provvedimenti disciplinari debbano rispettare i limiti imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale.
Il sistema disciplinare correntemente applicato da SORIT S.p.A. ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°), in linea con le previsioni vigenti, prevede:

- **rimprovero verbale;** si applica in caso di:
  inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, - correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- **rimprovero scritto;** si applica in caso di:
  inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave-

correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

- **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;** si applica in caso di: inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da porte essere considerata ancorchè non lieve, comunque, non grave.
  Correlandosi detto comportamento ad una "inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- **sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;** si applica in caso di:
  inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva,-correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori".
- **licenziamento per giustificato motivo;** si applica in caso di:
  adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto,-correlandosi detto comportamento ad una "violazione tale da configurare un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi,
- **licenziamento per giusta causa;** si applica in caso di:
  adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria- correlandosi detto comportamento ad una "mancanza di gravità tale (o per dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura), da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.
Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale presenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente su segnalazione motivata dell'OdV.

**Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, SORIT S.p.A. provvede ad applicare, nei confronti degli stessi, le misure più idonee in conformità con quanto normativamente previsto.

Fermi restando gli obblighi per SORIT S.p.A., nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV, omissione di controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, che espongano SORIT S.p.A. ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei Reati.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità del dirigente, all'eventuale presenza di precedenti disciplinari a carico del dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui SORIT S.p.A. può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente su segnalazione motivata dell'OdV.

### Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Amministratori o Sindaci di SORIT S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, con riferimento a quanto disposto dalle norme di legge in vigore e con obbligo di informazione alla prima Assemblea dei Soci, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

### Misure nei confronti dei soggetti terzi

Con riguardo a soggetti terzi, quali collaboratori esterni e fornitori con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, è stata predisposta apposita lettera integrativa (da far sottoscrivere agli stessi per presa conoscenza ed accettazione) mediante la quale viene data informativa in merito alle conseguenze a fronte di eventuali comportamenti posti in essere in violazione del Modello, quali ad esempio l'immediata risoluzione del contratto o il mancato rinnovo dell'incarico/fornitura.

## *Capitolo 10 – DELEGA DELLE FUNZIONI DI SICUREZZA*

Il Vice Direttore Generale, Riccardo Vioni, in qualità di Datore di Lavoro di SORIT S.p.A. nominato dal Consiglio, richiamata la delibera approvata dal Consiglio nella riunione n. 228 del 19/01 u.s., con la quale è stato deliberato di attribuire all'ing. Claudio Contessi, Responsabile dell'Ufficio Tecnico-Economato di Gruppo, l'incarico di delegato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a seguito di delibera del CdA n. 229 del 9 febbraio 2023, ha delegato all'ing. Claudio Contessi, in particolare relativamente ai seguenti poteri:

- di direzione dell'attività, con possibilità di accedere in qualsiasi momento in tutti i luoghi sede di attività lavorativa, nonché nelle aree di pertinenza degli stessi, al preciso scopo di rendere conforme alla normativa antinfortunistica gli ambienti di lavoro e di eliminare i rischi che possono trovarsi nei luoghi di lavoro; in particolar modo provvedendo ai controlli ed alle verifiche presso le strutture e gli edifici al fine di accertarne la conformità alle norme di sicurezza tempo per tempo vigenti;
- di proposta delle attività di formazione del personale dipendente, anche attraverso l'organizzazione di idonei corsi e la redazione di materiale informativo da distribuire all'atto dell'assunzione;
- di vigilanza sul puntuale e costante rispetto delle norme antinfortunistiche e delle disposizioni interne in materia di prevenzione e sicurezza da parte di tutti i dipendenti e del personale che si trovi all'interno dei luoghi di lavoro, con il potere di proporre eventuali provvedimenti disciplinari;
- di proposta di soluzioni tecnico/strutturali attinenti la manutenzione di edifici, impianti ed apparati tecnologici;
- di avvalersi per i compiti sopra descritti anche di eventuale personale non assegnato al proprio ufficio;
- di avvalersi, innanzitutto, di un'autonoma iniziativa di spesa per interventi urgenti e straordinari fino ad € 50.000,00 con successiva ratifica che dovrà avvenire da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile.

## *Capitolo 11 – REATI PRESUPPOSTO E PIANO DI GESTIONE DEL RISCHIO*

### 11.1 Analisi rischi reato presupposto

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, nell'attuale versione è strutturato per considerare in modo calibrato il rischio di reato della Società.

- Attraverso un'analisi dettagliata delle varie attività configurabili in capo agli organi societari e alle singole funzioni aziendali, il cui esito è riportato nei prospetti "Esiti R*isk Assessment* " e "Matrice rischi e controlli", è stato possibile ipotizzare la realizzabilità o meno delle singole tipologie dei reati presupposto previsti dal Decreto 231/2001.

In presenza di una potenziale possibilità di accadimento si è provveduto anche ad una valutazione del grado di esposizione mediante un giudizio di probabilità qualificata come: irrilevante, bassa, media, e alta.
La predetta analisi è stata condotta con gli organi e funzioni imputabili direttamente sulla base dell'ultimo organigramma della Società.

### 11.2 Piano di gestione del rischio

Sulla base degli esiti indicati nei prospetti operativi interni:

- Mappa delle aree a rischio di reato
- Esiti R*isk Assessment*
- Matrice rischi e controlli

è stato possibile predisporre il "Piano di gestione del rischio", che identifica i presidi di controllo in essere preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "possibilità di commettere un illecito solo violando dolosamente un protocollo preventivo").

- Il Piano di gestione del rischio è rappresentato in *Allegato n. 3.*

# Capitolo 12 – PROTOCOLLI PREVENTIVI DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

## 12.1 Premessa

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un elenco di reati-presupposto soggetto a continue variazioni e integrazioni nel corso del tempo a seguito di nuovi interventi legislativi.
Non tutte le tipologie di reati attualmente ipotizzati sono in realtà configurabili nello svolgimento dell'attività tipica svolta dalla Società.
Nel corso dell'analisi dei rischi aziendali effettuata dal Gruppo di Lavoro 231, sono state identificate le specifiche tipologie di Reato, tra quelle previste dal Decreto 231, alle quali la Società risulta maggiormente esposta e le relative Aree/Servizi aziendali interessate.
A seguito dell'attività di *Risk Assessment* è stato possibile riscontrare che SORIT si è dotata di numerose Disposizioni aziendali che stabiliscono modalità e comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari per lo svolgimento delle loro attività.
Le predette Disposizioni assumono anche la funzione di "Protocolli preventivi 231" ai fini della mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e, in quanto tali, sono citate nel presente Modello 231 e si intendono richiamate nei loro specifici contenuti prescrittivi[6].
Le Disposizioni aziendali vengono ad assolvere inoltre anche le seguenti funzioni:

- definiscono le procedure che i Destinatari devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello;
- supportano i Soggetti Apicali nell'esercizio della loro attività di controllo, monitoraggio e verifica;
- forniscono all'Organismo di Vigilanza gli strumenti esecutivi per svolgere le attività specificamente riconosciute allo stesso, sia in termini di controllo, sia in termini di proposte relative alle irrogazioni di eventuali sanzioni.

## 12.2 Elenco delle disposizioni aziendali che assumono la funzione di "Protocolli preventivi".

Tra le numerose disposizioni aziendali assume un ruolo indubbiamente preminente il Codice Etico di Gruppo.
Nella premessa del Documento è esplicitato che "*Recenti interventi legislativi, in particolare il D. Lgs. 231/2001. ci hanno fatto ritenere indispensabile richiamare detti principi. Il presente documento individua pertanto i valori del nostro modo di essere e di fare Banca/Impresa e indica i comportamenti attesi dagli esponenti aziendali nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, i colleghi, i collaboratori, i fornitori, le pubbliche autorità e con l'opinione pubblica.*

omissis

*Il documento nasce come uno degli elementi del modello organizzativo e di controllo societario definito in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001*"

---

[6] Il Tribunale di Napoli, con **l'ordinanza del Gip del 26 Giugno 2007** è entrato nel merito degli strumenti organizzativi dell'ente che aveva adottato il Modello 231. Con particolare riferimento alla funzione dei Protocolli preventivi il Gip esplicitava che: *"Occorre premettere che, sotto l'aspetto strutturale e contenutistico, il modello deve rappresentare l'esito di una corretta analisi del rischio e, pertanto, l'esito della corretta individuazione delle vulnerabilità oggettive dell'ente in rapporto alla sua organizzazione ed attività. Una volta effettuata la cosiddetta mappatura del rischio, individuate cioè tutte le aree sensibili, deve stabilire per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose, sottoponendo le regole a un efficace e costante azione di controllo e presidiandole con altrettante e adeguate specifiche sanzioni per perseguirne le violazioni e per garantirne un effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo così approntato per rendere cioè il modello non un mero strumento di facciata dotato di una valenza solo formale, ma uno strumento concreto e soprattutto dinamico idoneo a conformarsi costantemente con il mutamento della realtà operativa e organizzativa della persona giuridica".*

Sempre in merito alla rilevanza dei Protocolli preventivi ai fini dell'efficacia esimente del Modello 231 è da evidenziare **l'ordinanza cautelare ex art. 45 D. Lgs. 231/2001 del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (dott.ssa Secchi) depositata il 9 novembre 2004.** Con riferimento alla parte dedicata alla "mappatura dei reati, individuazione dei rischi, protocolli di prevenzione" l'Ordinanza rileva che "*Deve qui ribadirsi tutto quanto già sopra osservato e deve essere sottolineata la* ***assoluta genericità dei c.d. protocolli di prevenzione*** *i quali – proprio in relazione ai reati rientranti nella area di rischio delle società in esame – si limitano ad enunciati privi di un qualsiasi contenuto concreto ed operativo".*

Al fine di omogeneizzare il Modello Organizzativo di Sorit a quello delle altre società del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna e per renderlo meglio consultabile da parte del personale, il Gruppo di Lavoro 231/01 ha predisposto Protocolli Preventivi dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 che:

- definiscono le procedure che i destinatari devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello;
- supportano i Soggetti Apicali nell'esercizio delle loro attività di controllo, monitoraggio e verifica;
- forniscono all'Organismo di Vigilanza gli strumenti esecutivi per svolgere le attività specificatamente riconosciute allo stesso, sia in termini di controllo, sia in termini di proposte relative alle irrogazioni di eventuali sanzioni.

Si riporta un dettaglio delle attività a rischio reato suddivise sulla base delle seguenti Aree/Unità/Uffici Aziendali per le quali sono stati elaborati i relativi Protocolli:

Consiglio di Amministrazione
Direzione Generale
Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali
Referente di Compliance/Antiriciclaggio
Referente di Revisione Interna
Area Amministrazione e Contabilità
Area Gare/Rapporti con gli Enti
Area Riscossione/Accertamento
Area Quote Rilevanti e Procedure Speciali
Area Gestione Commesse e notifiche
Area Rinotifiche
Area Assistenza ai contribuenti

## *Capitolo 13 – Politica per la prevenzione della corruzione (approvata dal CDA in data 23/06/2023)*

SORIT S.p.A. è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati.

In tal senso, la società ha posto in essere un sistema di gestione cha ha come finalità quello di contrastare e tenere sotto controllo il fenomeno della corruzione, mediante una formazione costante ai propri lavoratori ed il coinvolgimento dei soci in affari.

In applicazione di tale impegno, l'Alta Direzione ha determinato che la Politica per la Prevenzione della Corruzione della Società è basata su:

- Il rigoroso e pieno rispetto della Legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese dove la Società si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo della Società;
- Il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- L'effettuazione di un'analisi di contesto accurata che ha portato all'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dalla Società, delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- Il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- L'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di Legge e coerenti con gli obiettivi della Società;
- La sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando l'anonimato dei segnalatori;
- Il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla presente Politica per la Prevenzione della Corruzione, con l'applicazione del sistema sanzionatorio della Società;
- La designazione di una Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza nell'incarico;
- un impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- l'implementazione di un sistema di segnalazione che garantisca e consenta la possibilità all'interno dell'organizzazione di segnalare, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, possibili episodi di corruzione tramite il portale intranet aziendale.

I destinatari sono incoraggiati a segnalare ogni eventuale violazione del Sistema Anticorruzione di cui abbiano avuto conoscenza, anche indiretta, nel corso della propria attività ed ai segnalanti è garantita tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di Legge.

Sarà soggetto a sanzione disciplinare, commisurata alla gravità della violazione effettuata, qualsiasi dipendente o collaboratore che non agisca conformemente alla presente Politica.

Sarà soggetto a sanzioni disciplinari di tipo contrattuale qualsiasi partner o fornitore che non agisca conformemente alla presente Politica.

# ***ALLEGATO 1 - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA***

**Requisiti e missione**
**Art. 1**

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto del *D. Lgs. n. 231/2001* ed in particolare dell'*art. 6 comma 1*, è caratterizzato da:

- indipendenza di giudizio e di interessi;
- autonomia gerarchica rispetto ai soggetti giudicati;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza, in osservanza del *D. Lgs. n. 231/2001* ed in particolare degli *artt. 6 e 7,* ha il compito di:

- vigilare sulla effettiva attuazione del modello organizzativo (di seguito Modello), che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- valutare nel merito l'adeguatezza del Modello, ossia della sua effettiva capacità di prevenire i reati previsti dal Decreto;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- presidiare l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi svolte evidenzino la necessità di effettuare correzioni ed adeguamenti.

**Composizione**
**Art. 2**

Il Consiglio di Amministrazione della Società Capogruppo La Cassa di Ravenna, con delibera assunta in data 21 4 2009, ha fornito indicazioni e disposizioni in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, con particolare riferimento alla composizione dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs 231/2001.
Al riguardo, la Capogruppo ha disposto quanto segue:

- ciascuna società appartenente al Gruppo deve avere un proprio OdV nominato dal Consiglio della stessa società ed un proprio Modello Organizzativo, sul quale l'OdV deve vigilare;
- in ciascuna società appartenente al Gruppo potrà essere identificato un componente interno (*internal auditor*, Responsabile amministrativo/legale/risorse umane, responsabile progetto 231) nel ruolo operativo *part-time* di supporto all'OdV, al fine di assicurare la continuità di azione;
- la composizione dell'OdV di ciascuna società può essere identica nei componenti a quella dell'OdV della società controllante;
- quanto alla composizione dell'OdV è opportuno che i componenti interni, che possono essere anche rappresentati da Consiglieri di Amministrazione, ma indipendenti e non esecutivi, siano affiancati da professionalità esterne che, come loro, abbiano particolare specializzazione nelle materie oggetto di controllo;

In data 12.04.2019 il CdA della Capo Gruppo, con delibera estesa alle altre Banche e Società del Gruppo, a seguito di parere dell'ABI conforme a nuove indicazioni giurisprudenziali che sconsigliano la presenza tra i componenti dell'OdV di soggetti con incarichi operativi nella società, ha deciso di non prevedere più la presenza nell'OdV del Responsabile dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo.
Pertanto Il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento del Modello, ad un Organismo costituito in forma collegiale e composto da:

- Un amministratore di società del Gruppo indipendente e non esecutivo;
- Due collaboratori coordinati e continuativi della Capogruppo~~);~~

- I responsabile della revisione interna di Gruppo.

Inoltre ha previsto che alle riunioni dell'OdV partecipi come invitata permanente Il/la referente della Revisione Interna di Sorit.

***Cambiamenti struttura organizzativa anno 2009***

Nel caso in cui non vi abbia provveduto il Consiglio di Amministrazione in sede di designazione dei membri, l'Organismo, in occasione della sua prima riunione, nomina un Segretario.
La permanenza in carica dell'Organismo è, di regola, n. 3 anni, coincidenti con la durata in carica del Consiglio di Amministrazione e rinnovabile sino ad un massimo di n. 3 incarichi consecutivi, salvo revoca da parte del Consiglio di Amministrazione stesso.
Condizioni di eleggibilità per ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- il possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti dall'art. 5 del regolamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- l'assenza di una delle cause di sospensione disciplinate nell'art. 6 del medesimo regolamento

**Convocazione e funzionamento**
**Art. 3**

L'Organismo si riunisce, di regola, mensilmente ovvero tutte le volte che un membro o il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale lo ritenga necessario.
L'Organismo è presieduto dall'Amministratore pro-tempore designato.
L'Organismo si considera regolarmente costituito con la presenza di n. 3 dei suoi componenti.
Per la validità delle delibere è necessario il voto favorevole di n. 3 dei presenti. Delle decisioni assunte viene redatto, a cura del Segretario, un verbale, sottoscritto da chi presiede la seduta.
Tutti i verbali sono portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale alla loro prima seduta utile.

**Ipotesi di revoca**
**Art. 4**

La revoca dei membri dell'Organismo è deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei casi previsti dallo stesso in sede di nomina dei componenti e, in ogni caso, a fronte di:

- inosservanze gravi della normativa esterna e della normativa interna aziendale e di Gruppo;
- perdita di requisiti di onorabilità e professionalità;
- perdita dei requisiti di indipendenza e non esecutività di eventuali Amministratori facenti parte dell'Organismo.

**Attività**
**Art. 5**

L'Organismo:

- predispone, all'inizio di ciascun esercizio, un piano di attività;
- coordina l'attività di definizione delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
- assiste i dipendenti ed i collaboratori esterni nella risoluzione di eventuali problemi riscontrati nell'attuazione del Modello;
- verifica l'aderenza delle procedure e dei comportamenti aziendali alle prescrizioni del Modello (compliance);
- valuta l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;

- verifica il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- riceve segnalazioni da parte del personale delle diverse aree aziendali in merito ad eventuali anomalie;
- coordina eventuali attività di accertamento dell'osservanza del Modello istituito;
- aggiorna il Modello qualora emerga l'esigenza di operare correzioni ed adeguamenti. Tale attività si realizza in due momenti distinti ed integrati:
    - presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli Organi/Funzioni aziendali che, in base ai poteri delegati, possono dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
    - follow-up, vale a dire verifica successiva dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le funzioni competenti presenti in SO.R.IT. S.p.A. per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale per la definizione di piani di formazione per i dipendenti e i collaboratori, finalizzati a fornire agli stessi l'adeguata conoscenza di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/01;
- con l'ufficio Legale per l'interpretazione della normativa rilevante, ovvero per la determinazione delle clausole contrattuali;
- con la Segreteria degli organi societari per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari previsti dal Decreto.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo si avvale – anche in modo permanente – della collaborazione del personale dell'ufficio Revisione Interna di SO.R.IT. S.p.A..
Inoltre, qualora necessario, su aspetti particolari, potrà richiedere supporto, anche in via continuativa, a soggetti esterni dotati di competenze specifiche (consulenti, legali, ecc.).

**Informativa verso il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed i soggetti apicali**
**Art. 6**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- trasmettere al C.d.A., all'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere nel corso dello stesso;
- comunicare formalmente al C.d.A. eventuali cambiamenti apportati allo stesso;
- relazionare con cadenza almeno annuale e per iscritto al C.d.A. in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello, l'attività svolta nel periodo di riferimento, gli eventuali rilievi emersi e i conseguenti provvedimenti presi;
- informare per iscritto il C.d.A. su eventuali violazioni del Modello da parte dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei collaboratori delle Controllate, violazioni di cui deve avere notizia dall' Organismo delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre:

- comunicare formalmente i risultati dei propri accertamenti al Direttore Generale e/o ai responsabili degli Uffici interessati, qualora dalle verifiche svolte emergessero aree di miglioramento;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali violazioni della normativa interna ed esterna e del Codice Etico da parte di soggetti apicali, dipendenti e collaboratori di SO.R.IT. S.p.A.

**Funzioni e poteri dell'OdV**
**Art. 7**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, dei soggetti apicali, e dei soggetti terzi;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi svolte evidenzino la necessità di effettuare correzioni ed adeguamenti.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'OdV dovrà:

- predisporre, all'inizio di ciascun esercizio, un piano di attività;
- coordinare l'attività di definizione delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
- assistere i dipendenti ed i collaboratori esterni/ fornitori nella risoluzione di eventuali problemi riscontrati nell'attuazione del Modello;
- verificare l'aderenza delle procedure e dei comportamenti aziendali alle prescrizioni del Modello (compliance);
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ricevere segnalazioni da parte del personale delle diverse aree aziendali in merito ad eventuali anomalie;
- coordinare eventuali attività di accertamento dell'osservanza del Modello istituito;
- aggiornare il Modello qualora emerga l'esigenza di operare correzioni ed adeguamenti.

Inoltre, l'OdV si coordina con le funzioni competenti presenti nella Banca per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale per la definizione di piani di formazione per i dipendenti ed i collaboratori esterni, finalizzati a fornire agli stessi l'adeguata conoscenza di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- con la Funzione Compliance per l'interpretazione della normativa rilevante, ovvero per la determinazione delle clausole contrattuali;
- con la Segreteria Affari Generali per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari previsti dal Decreto;
- con la Funzione di Revisione Interna di Gruppo per lo svolgimento delle più volte richiamate attività di verifica sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

**L'attività di reporting dell'OdV**
**Art. 8**

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza necessari allo svolgimento dei compiti che gli sono affidati, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.
In particolare, l'OdV è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale e comunque ogni volta che risulti essere necessario.
In tale relazione devono essere descritti:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati, l'esito degli stessi e l'eventuale aggiornamento delle Attività Sensibili;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Inoltre, ogni anno l'OdV sottopone al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo ed in seguito è tenuto a comunicare gli eventuali cambiamenti che vi sono stati apportati. Infine, l'OdV provvede a segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte di soggetti apicali, dipendenti della Cassa e soggetti terzi (collaboratori e fornitori), di cui venga a conoscenza, che interagiscono con la stessa.
L'OdV è tenuto ad informare formalmente il Consiglio di Amministrazione e per esso il Presidente, il Direttore Generale sui risultati degli accertamenti svolti, qualora emergessero delle aree di miglioramento.

**Obblighi informativi verso l'OdV e segnalazioni di violazioni relative ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)**

**ART 9**

L'OdV deve essere tempestivamente e periodicamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei soggetti terzi in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del presente Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Stanti le modifiche che il D. Lgs. 24/23 ha apportato al D. Lgs. 231/01, modificando l'art. 6 comma 2 bis con l'abrogazione dei commi 2 ter e 2 quater del D. Lgs. 231/01 e alle innovazioni che ha apportato alla disciplina generale delle segnalazioni, i soggetti che intendono segnalare violazioni, ai sensi del D. Lgs.–n.24/2023, debbono rivolgersi all'Ufficio dei Responsabili del Sistemi Interni di Segnalazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Ufficio delle segnalazioni Interne delle violazioni composto dal Responsabile e dal Vice Responsabile della Revisione Interna di Gruppo– che conoscono la disciplina del Whistleblowing in quanto ne curano i controlli e garantiscono indipendenza e imparzialità.

L'Ufficio del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione informa annualmente, o quando se ne presenti la necessità, circa le violazioni alla normativa di cui ai reati previsti nel D. Lgs. 231/01 che siano state oggetto di segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023, al fine di valutare l'implementazione dei presidi atti ad a ridurre i rischi di violazioni di quanto stabilito dal presente Modello.

L'OdV si accerta che la Società, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 24/2023, pubblichi sul proprio sito internet le informazioni di cui alla lettera e) dell'art. 5 del citato decreto e metta a disposizione informazioni chiare sul sito internet, circa le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed eventualmente quelle esterne.

L'OdV si accerta altresì che ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal D. Lgs. 24/2023 e dalla normativa interna, venga effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196 tempo per tempo vigenti, e che l'Ufficio del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione abbia definito misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Le procedure e le modalità con le quali possono essere fatte segnalazioni di violazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 sono indicate nell'allegato XX del presente Modello Organizzativo SVR0003641 "Regolamento Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023".

**Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

**Art. 10**

L'OdV effettua periodicamente specifiche verifiche sull'adeguatezza del Modello ovvero sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati.

Tali attività di verifica si concretizzano innanzitutto nello svolgimento di controlli a campione sulle principali aree/ attività a rischio, e sui contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Banca, nel rispetto di quanto previsto nel piano annuale delle attività. Inoltre, dovrà essere svolta un'attività di analisi delle segnalazioni pervenute e delle conseguenti azioni intraprese dall'OdV ed, infine, dovrà essere effettuata una verifica sull'effettiva e corretta attuazione, da parte delle strutture aziendali interessate, di eventuali soluzioni proposte per l'incremento dell'efficacia del Modello (follow up).

# ALLEGATO 2 SVR003641 - REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

## 1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La disciplina relativa ai sistemi interni di segnalazione delle violazioni è nata originariamente negli Stati Uniti d'America e nel Regno Unito[7] allo scopo di permettere al personale di un'azienda di segnalare una possibile frode, un pericolo o un altro comportamento illegittimo in grado di danneggiare clienti, colleghi, soci, il pubblico o la reputazione dell'azienda stessa.
In Italia, la normativa in materia è stata in un primo momento emanata esclusivamente per le amministrazioni pubbliche, soprattutto al fine di creare un nuovo strumento di lotta ai fenomeni di corruzione. Con il D. Lgs. 12/05/2015, n. 72, che ha recepito la Direttiva Europea 2013/36/UE conosciuta come "CRD 4", è stata poi introdotta una disciplina di dettaglio per le banche, trasposta all'interno del TUB[8] e della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17/11/2013 e successive modifiche. Successivamente, il D. Lgs. 25/05/2017, n. 90, che ha recepito la cosiddetta "Quarta Direttiva Antiriciclaggio", ha anch'esso previsto una disciplina specifica in materia di segnalazione delle violazioni aventi ad oggetto il riciclaggio e il terrorismo introducendo nel D. Lgs. 21/11/2007, n. 231 il nuovo art. 48[9].
Con la Legge 30/11/2017, n. 179 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" è stata riformata la disciplina sulla materia contenuta nel TUPI. Quest'ultima non si applica solamente alle amministrazioni pubbliche, che includono gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche ai dipendenti che lavorano nelle imprese private che forniscono beni e servizi alla Pubblica Amministrazione[10].
Infine, con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante "*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano*

---

[7] La normativa è infatti conosciuta a livello internazionale con il termine inglese "whistleblowing", traducibile in "soffiare nel fischietto" proprio per richiamare il gesto, ad esempio, di un poliziotto o di un arbitro sportivo nel momento in cui rilevano il compimento di un illecito o di una irregolarità.

[8] **Art. 52-bis TUB** recante "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni": "1. Le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. 2. Le procedure di cui al comma 1 sono idonee a: a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione; b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione; c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo. 3. La presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. 4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.".
Articolo 52-ter TUB recante "Segnalazione di violazioni alla Banca d'Italia": "1. La Banca d'Italia riceve, da parte del personale delle banche e delle relative capogruppo, segnalazioni che si riferiscono a violazioni riguardanti norme del titolo II e III, nonché atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. 2. La Banca d'Italia tiene conto dei criteri di cui all'articolo 52-bis, comma 2, lettere a) e b), e può stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle segnalazioni. 3. La Banca d'Italia si avvale delle informazioni contenute nelle segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e per il perseguimento delle finalità previste dall'articolo 5. 4. Nel caso di accesso ai sensi degli articoli 22, e seguenti, della legge 7 agosto 1990, n. 241, l'ostensione del documento è effettuata con modalità che salvaguardino comunque la riservatezza del segnalante. Si applica l'articolo 52-bis, commi 3 e 4. 4-bis. La Banca d'Italia inoltra alla BCE le segnalazioni ricevute, quando esse riguardano soggetti significativi o violazioni di regolamenti o decisioni della BCE. La Banca d'Italia può ricevere dalla BCE le segnalazioni relative a soggetti meno significativi. Nei casi previsti dal presente comma, la Banca d'Italia e la BCE scambiano informazioni nei modi e per le finalità stabiliti dalle disposizioni del MVU.".

[9] **Nuovo art. 48 del D. Lgs. 231/2007** recante "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni": "1. I soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. 2. Le procedure di cui al comma 1 garantiscono: a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni; b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione; c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato. 3. La presentazione della segnalazione di cui al presente articolo non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con il soggetto obbligato. 4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.".

[10] La norma è quindi applicabile anche alla Banca limitatamente ai servizi dalla stessa prestati alla Pubblica Amministrazione (si veda la voce "Attività Bancaria" in Glossario dove sono forniti alcuni esempi).

*violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* il legislatore nazionale ha introdotto, tra l'altro, le cosiddette "norme minime di tutela" a favore di coloro che segnalano una violazione, nella prospettiva di tendere progressivamente alla uniformazione delle legislazioni nazionali dei Paesi UE in materia, sul presupposto che coloro che *"segnalano minacce o pregiudizi di pubblico interesse, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali, esercitano il diritto alla libertà di espressione".*

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato

Il Gruppo La Cassa di Ravenna ha conformato la propria attività al rispetto dei principi di legalità correttezza e prevenzione della corruzione seguendo per l'applicazione del decreto 24/2023 sul Whistleblowing le linee guida dettate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC).

Per quanto concerne il sistema bancario, i principi e gli obblighi che il Gruppo deve osservare, che in realtà sono pressoché comuni a tutte le normative che si occupano della materia, sono i seguenti:

a) garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del Soggetto Segnalante e del Soggetto Segnalato, nonché la confidenzialità delle informazioni;
b) nominare un Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni;
c) mantenere la competenza ad adottare eventuali provvedimenti decisionali, ad esempio quelli disciplinari, esclusivamente in capo agli Organi Aziendali competenti (Consiglio di Amministrazione) e non al Responsabile di cui alla precedente lettera b);
d) definire in modo preciso ed analitico le modalità attraverso cui:
   d.1. devono essere segnalate le presunte violazioni;
   d.2. deve essere svolto il procedimento istruttorio della Segnalazione, inclusi i tempi e le fasi del procedimento stesso ed i soggetti coinvolti o che possono essere coinvolti;
   d.3. il Soggetto Segnalante ed il Soggetto Segnalato devono essere informati sugli sviluppi del procedimento;
e) prevedere che il Soggetto Segnalante dichiari se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione, nonché, qualora egli sia corresponsabile della violazione, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile;
f) garantire al Soggetto Segnalante di non subire ritorsioni o misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
g) prevedere che il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni rediga una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute. La relazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e del Personale della Banca.

## 2. SCOPO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

Con il presente Regolamento si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni, comprese quelle relative a comportamenti integranti la molestia o la violenza.

A tal fine, il documento:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato - circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica I Soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione
- definisce l'ambito oggettivo della protezione – la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia.

La comunicazione di ritorsioni:

- definisce le segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing

- identifica gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni
- identifica I canali di presentazione delle segnalazioni e le modalità di presentazione;
- definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati
- definisce le tutele che sono garantite ai segnalanti nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti.

**Il sistema di whistleblowing, così definito, è previsto da:**

- D.lgs. 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- D.lgs. 24/2023 di Attuazione della direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazione delle disposizioni normative nazionali;
- Codice in materia di protezione dei dati personali, adottato con il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, così come novellato dal D. Lgs. n. 101/2018;
- Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di Cassa di Ravenna S.p.A. (nel seguito "MOG");
- Codice Etico del Gruppo la Cassa di Ravenna;
- Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne,

**E applicando il sistema di whistleblowing, anche nel caso di denuncia per violenza o molestia si ritiene opportuno richiamare:**

- "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 nr. 198,
- Accordo delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 in tema di molestie e violenze nei luoghi di lavoro;
- Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 A.B.I.- ASSOCIAZIONI SINDACALI.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina comprendendo tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.
La persona segnalante è considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Quanto agli enti tenuti ad applicare la disciplina e tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che denuncia gli illeciti, la norma si riferisce sia a soggetti del "settore pubblico", sia a soggetti del "settore privato**".**
Rilevante per il Gruppo è che tra gli enti del settore pubblico tenuti a rispettare la disciplina sono stati aggiunti rispetto alla precedente normativa (L. 179/2017) anche gli Organismi di diritto pubblico e i concessionari di pubblico servizio.
Gli enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina sono tra gli altri:
"I Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato".

Per cui le Banche e le Società del Gruppo Bancario la Cassa di Ravenna, in considerazione del fatto che hanno adottato il Modello Organizzativo ex 231/01, sono tenute ad applicare la normativa prevista nel decreto n. 24/2023 Whistleblowing (di seguito decreto WB).

### 3.1. SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA NEL SETTORE PRIVATO

I **soggetti segnalanti** sono, nello specifico:

1. i **dipendenti:** lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti);
2. le persone in posizione ad essi comparabile: "**collaboratori**", per tali intendendosi coloro che agiscono per la Società sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati);
3. liberi professionisti, **consulenti** e, in generale, i **fornitori della Società:** soggetti che forniscono i servizi, consulenziali e non, e che nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività, potrebbero trovarsi a segnalare comportamenti illeciti;
4. gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Si precisa che la normativa è applicabile anche:

- alle persone segnalanti qualora segnalino o divulghino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
- alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. informazioni riguardanti una violazione acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi delle trattative precontrattuali).

### 3.2. SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNALA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE

Una importante novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante quali:

- Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)).
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- Testimone di fatti inerenti a molestia o violenza subita da uno dei soggetti sopra indicati al punto 3.1

### 3.3. AMBITO OGGETTIVO DELLA PROTEZIONE – LA SEGNALAZIONE, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA. LA COMUNICAZIONE DI RITORSIONI

Costituiscono **oggetto della segnalazione** le seguenti fattispecie:

a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione..
d) Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.
e) Violazioni delle normative interne, del Codice Etico e delle disposizioni di legge inerenti i comportamenti integranti molestie o violenza.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.
Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
**In particolare, sono oggetto di possibile segnalazione**:

- Illeciti penali comprensivi dei reati relativi a molestie o violenza come meglio precisato al punto 4
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001
- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Illeciti contabili
- Altre violazioni del diritto nazionale
- Irregolarità
- Violazioni del diritto dell'UE
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai nn. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

**Sono escluse dalla disciplina sul whistleblowing le segnalazioni contenenti:**

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate salvo quanto riportato al paragrafo 3.3. e seguenti.
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
    - *È il caso, tra gli altri, della direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti*

*creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.*

  - *Analogamente a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 3 agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria gli articoli 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti.*
  - *La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2013, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori.*
  - *Disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europee
- Irrilevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante
  - *I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.*

*Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante,* salvo quanto riportato al paragrafo 3.3. e seguenti.

### 3.3.1. A.B.I. – Associazioni Sindacali "Dichiarazione Congiunta in materia di Molestie e Violenze di Genere sui Luoghi di Lavoro del 12 febbraio 2019 recepita all'art. 11 del C.C.N.L. del 23 novembre 2023

Il 12 febbraio 2019 ABI e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unità sindacale Falcri-Silcea-Sinfub hanno sottoscritto la "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro". All'interno del documento viene espressa una posizione di ferma censura delle parti rispetto a tali comportamenti e sono individuate una serie di misure e soluzioni, anche organizzative, per evitare che gli stessi si verifichino, ovvero, laddove dovessero realizzarsi, per consentire di farli emergere, per porvi rimedio ed evitare il loro ripetersi. In linea con tali previsioni, il Codice Etico aziendale, parte integrante dei Modelli Organizzativi 231/2001 adottati dalle singole Entità del Gruppo La Cassa di Ravenna, condanna fermamente ogni forma di molestia sessuale, indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro da questi sottoscritto.
Sempre il Codice etico impegna ciascuna Banca e Società a porre in essere tutte le misure necessarie alla prevenzione e alla rimozione di simili condotte, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti coinvolti. Segnalazioni di condotte interne configurabili come molestie sessuali ovvero violenze di genere possono essere effettuate mediante gli appositi canali di whistleblowing adottati dalle Banche e Società del Gruppo.

## 4. SEGNALAZIONI PER VIOLENZA O MOLESTIE

Il Gruppo evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, all'origine sociale, alla situazione familiare, alle opinioni politiche e sindacali, alla reale o presunta

appartenenza a un gruppo etnico o nazionale ed alle credenze religiose. Mira inoltre a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate, che talvolta non vengono percepite neppure come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante ed intimidatorio od ostile nei suoi confronti.
La molestia e la violenza sul lavoro si configurano come una violazione del Codice Etico del Gruppo così come in esso indicato, ed è inoltre precisato che il Gruppo prevede una serie di misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione e contrasto rispetto ad eventuali fenomeni di questo tipo.
La procedura in oggetto, pertanto, per le caratteristiche di riservatezza ed imparzialità, eventuale anonimato se richiesto dal denunciante, e tutela delle ritorsioni si presenta come un valido strumento per l'eventuale denuncia di violenze e molestie.
Premesso che a differenza di quanto previsto dalla disciplina del whistleblowing nel caso di denuncia di molestia o violenza è ammesso che si possano denunciare fatti e comportamenti subiti personalmente o di cui si è stati testimoni nell'ambito lavorativo, così come stabilito nella "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" inserita nell'art. 11 del CCNL del 23 novembre 2023.
Il processo di segnalazione di molestia o violenza segue lo stesso iter previsto in questo regolamento e disciplinato nei paragrafi successivi, fatto salvo quanto eventualmente non è applicabile in relazione alla specificità della tipologia di denuncia di molestia o violenza.
Al fine di rendere più agevole l'identificazione di ciò che si intende per molestia o violenza si precisa che:

- Per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica , sessuale o psicologica;
- Per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- Per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati, a connotazione sessuale espressi in forma fisica verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le fattispecie oggetto di segnalazione, nell'ambito di comportamenti riconducibili a molestia o violenza, possono di norma rientrare nei macro ambiti della violenza fisica, verbale, psicologica o informatica e nello specifico potrebbero integrare le seguenti casistiche che non hanno valore di elencazione tassativa ed esclusiva ma solo esemplificativa:

a) uso di espressioni verbali aggressive
b) impiego di gesti violenti
c) minaccia
d) contatti fisici non richiesti o desiderati
e) uso di oggetti atti a provocare dolore
f) Allusioni sessuali, commenti o derisioni
g) molestia informatica mediante messaggi, video o emails, sms..etc.

In particolare per quanto concerne la violenza psicologica essa si può verificare ad esempio quando una/un collega o gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore, o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato , offeso o minacciato a titolo esemplificativo con:

- urla
- linguaggio offensivo o sarcastico
- critica continua
- esclusione da incontri riunioni o eventi di varia natura
- esclusione da flussi informativi
- assegnazione compiti degradanti o inutili.

## 5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, nonché da parte di ANAC salvo che per le segnalazioni relative a molestia o violenza per le quali non è previsto l'invio ad ANAC. In particolare, è necessario risultino chiare:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- ragioni per cui si ritiene che i fatti oggetto di Segnalazione costituiscano un Reato Presupposto o un Comportamento Irregolare, od anche un reato relativo a molestia o violenza;
- documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- l'indicazione di un eventuale interesse privato del/i Soggetto/i Segnalante/i collegato alla Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalanti;
- la firma del/i soggetto/i segnalante/i.

### 5.1. LA FORMA DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni interne possono essere trasmesse in forma anonima o nominale; le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.
I soggetti del settore pubblico e del settore privato che ricevono le segnalazioni tramite canali interni considerano le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti.
In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC, o che ha comunque denunciato ai Soggetti incaricati nel Gruppo di ricevere e gestire le segnalazioni di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni. Gli enti e i Soggetti che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa ANAC, salvo che per le segnalazioni relative a molestia o violenza per le quali non è prevista segnalazione all'ANAC, sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

### 5.2. IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO SEGNALANTE E LE COMUNICAZIONI DELLE RITORSIONI AD ANAC

Nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i che effettua/no una Segnalazione interna ai sensi del presente Regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.
Il D.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione**.** Tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC sono previsti anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei

casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.
Il decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.
È necessario, quindi, che a tal proposito vengano fornite chiare indicazioni sul sito istituzionale a riguardo, affinché le comunicazioni siano correttamente inoltrate ad ANAC.
In ogni caso, i soggetti pubblici o privati che per errore fossero destinatari di una comunicazione di ritorsione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Nel caso di azioni ritorsive nei confronti di coloro che abbiano fatto una denuncia per molestia o violenza il Gruppo si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per sanzionare disciplinarmente o eventualmente con inoltro di segnalazione all'Autorità competente relativa ai comportamenti di cui il Gruppo fosse venuto a conoscenza. Tali comportamenti sono comunque considerati, ai sensi del Codice Etico di Gruppo, una violazione grave dei principi deontologici e dei doveri di correttezza, oltre che integrare fattispecie di reato ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

## 6. I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE IDENTIFICANDO RUOLI, RESPONSABILITÀ, MODALITÀ OPERATIVE E STRUMENTI UTILIZZATI

### 6.1. I CANALI INTERNI

**Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, in applicazione del decreto WB,** sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ha definito il seguente Regolamento per le segnalazioni che garantisce la riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

**Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna consente di effettuare segnalazioni:**

- in forma scritta, anche con modalità informatiche che a richiesta garantisce l'anonimato (all'indirizzo internet delle banche e delle società del Gruppo)
- orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale;
- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (proposto dalla società e comunque non superiore a tre giorni). In tal caso saranno concordati i tempi, i luoghi e le modalità;

Lo strumento utilizzato per la segnalazione garantisce, tra l'altro un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato.
La gestione delle segnalazioni è affidata all'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni composto dal Responsabile e dal Vice Responsabile della Revisione Interna– che conoscono la disciplina del Whistleblowing in quanto ne curano i controlli e garantiscono indipendenza e imparzialità,
**Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno dei due Responsabili dei Sistemi interni di Segnalazione, od entrambi, l'applicativo in uso per la gestione delle segnalazioni interne consentirà l'invio della segnalazione direttamente al Presidente del Collegio Sindacale tramite la Segreteria di Direzione**. I

componenti dell'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni sono nominati Responsabili dei Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni e a tal fine autorizzati dal CdA al trattamento dei dati.
La Cassa di Ravenna S.p.A. gestisce in qualità di Titolare del trattamento dei dati le proprie segnalazioni tramite l'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni.
Ogni singola Banca e Società del Gruppo (Banca Imola S.p.A., Banca di Lucca e del Tirreno S.p.A., Italcredi, Sifin e Sorit) è considerata Titolare del trattamento dei dati per la gestione delle proprie segnalazioni.
Le Società controllate provvedono a nominare la Capogruppo quale Responsabile esterno del trattamento con specifico atto di nomina ai sensi dell'art. 28 del GDPR.
La gestione delle segnalazioni riferibili alle Banche e Società controllate sarà curata dallo stesso Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni che cura la gestione delle segnalazioni della Capogruppo.
L'applicativo utilizzato dai segnalanti per effettuare le segnalazioni prevede la possibilità di selezionare l'uno o l'altro dei componenti l'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni e permette altresì, pur prevedendo la nomina di unico Ufficio gestore delle segnalazioni, una gestione autonoma e separata delle segnalazioni dei singoli titolari del trattamento.

Qualora la segnalazione sia inviata ad un soggetto non competente diverso da quello individuato e autorizzato dal CdA ad esempio al superiore gerarchico, dirigente o funzionario in luogo del RSIS, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
L'articolo 5 del Decreto prevede che il Responsabile della segnalazione rilasci alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In linea con tale previsione, il Segnalante avrà evidenza, tramite applicativo, dell'avvenuta presa in carico della Segnalazione effettuata.
Resta inteso che in sede di verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, chiunque l'abbia effettuata potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.
Nel corso delle verifiche i componenti dell'Ufficio delle Segnalazioni Interne delle violazioni possono avvalersi del supporto – previo consenso del Soggetto segnalante - delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o della loro natura.

La società controllata Sorit S.p.A. ha ottenuto la certificazione UNI ISO 37001:2016 relativa al Sistema di gestione per la prevenzione e il contrasto della corruzione" in data 11/07/2023. La normativa relativa alla suddetta certificazione prevede, tra l'altro, che le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi siano portate a conoscenza del Responsabile della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, appositamente nominato all'interno della società certificata. Pertanto il Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione, al fine di adempiere a tale incombenza, è tenuto a chiedere, con esclusivo riferimento a fenomeni corruttivi riguardanti la società Sorit S.p.A, esplicito consenso al trattamento dei dati personali agli eventuali soggetti segnalanti.

### 5.2 Il RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Il Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione, contattato per la segnalazione– individuato, come sopra indicato, nel Responsabile e nel Vice-Responsabile della Revisione Interna di Gruppo, salvo quanto indicato nell'ipotesi in cui oggetto della segnalazione siano uno dei due od entrambi i colleghi Responsabili dell Revisione Interna di Gruppo- svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni <u>ricevute in particolare fornendo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste</u>. Per la valutazione dei suddetti requisiti, salvo che per le segnalazioni relative a molestia o violenza, il soggetto che gestisce le segnalazioni può utilizzare gli stessi criteri utilizzati dall'Autorità come elencati al § 1 parte II delle Linee Guida rilasciate dall'ANAC che prevedono ad esempio il riconoscimento di una manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; oppure l'accertamento di un contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la

comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

- fornisce un riscontro al segnalante:
  - ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RSIS può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto
  - una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il RSIS avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi
  - all'esito dell'istruttoria, fornisce un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Tale riscontro è fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione del whistleblower e ridurre il rischio di segnalazioni inutili
  - la persona segnalante va informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In considerazione del fatto che restano in vigore le modalità di segnalazione previste dagli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario e dagli articoli 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria che prevedono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti, coloro che sono interessati a presentare una segnalazione è opportuno che indichino chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti. Vengono fornite informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni nonché sulle procedure.
Tali informazioni vengono esposte nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone che possono effettuare segnalazioni e in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente e sono incluse altresì nei corsi e nelle formazioni di etica e integrità.
Il Gruppo La Cassa di Ravenna prevede nel proprio Codice etico uno specifico dovere di trasmissione immediata e tempestiva, laddove si riceva una segnalazione di whistleblowing non essendo soggetto autorizzato.

### 6.2. IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito sopra - il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 prevede che l'ANAC debba attivare un canale di Segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.
Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, salvo il caso di segnalazione per molestia o violenza per le quali non è prevista la trasmissione ad ANAC, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante.
L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni

interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati.
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna non verrebbe processata:
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 a cui è fatto rinvio.

Qualora il Dipendente Soggetto Segnalante intenda trasmettere una Segnalazione all'ANAC deve collegarsi al seguente link dal quale è possibile accedere al servizio telematico dedicato:
*https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing.*

Fino a quando l'ANAC non avrà attivato la procedura sopra descritta relativa alle Segnalazioni esterne continuano ad applicarsi le precedenti istruzioni, così come riportato all'interno del presente Regolamento.

### 6.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Il Soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Soggetto segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### 6.4. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

### 6.5. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO SEGNALANTE

In forza dell'art 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i che effettua/no una Segnalazione interna ai sensi del presente Regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

La tutela del/i Soggetto/i Segnalante/i si applica anche qualora la segnalazione, interna o esterna, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione, inoltre, si estendono anche:

- all'eventuale Facilitatore (si rimanda alle definizioni del presente documento);
- alle persone che operano nel medesimo Contesto lavorativo del/i Soggetto/i Segnalante/i, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del/i Soggetto/i Segnalante/i o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del/i Soggetto/i Segnalante/i o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 6.6. LE TUTELE

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali.

   La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.
   Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.
   Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità
   In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
   - nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
   - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

2. La tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione (come da paragrafo precedente).
3. Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.
4. La previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Il divieto, in generale, di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.
Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria.
Vale tuttavia precisare che quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali), per quanto riguarda reati derivanti da denunce per molestia o violenza solo in sede giudiziaria.

## 6.7. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali. Pertanto, qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportino un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve avvenire in conformità al Regolamento (UE) 2016/679.
In base alle previsioni della citata normativa in materia di dati personali e del d.lgs. n. 24/2023, la Cassa e le altre Società del Gruppo, in qualità di titolari del trattamento, trattano i dati personali e forniscono indicazioni per i responsabili del trattamento e le persone autorizzate affinché trattino i dati personali nel rispetto, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»).
- Garantire che i dati trattati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.
- Assicurare che i dati trattati siano esatti e, se necessario, aggiornati. Pertanto, il Titolare del trattamento adotta tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente eventuali dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»).
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del Regolamento di segnalazione di segnalazione («limitazione della conservazione»)(cfr. paragrafo 5.12).
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, mediante l'adozione da parte del Titolare del trattamento di misure tecniche e organizzative adeguate, dirette ad evitare o a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti e dalla perdita d'integrità e riservatezza, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, il Titolare del trattamento, avendo preventivamente valutato i rischi derivanti per i diritti e le libertà degli interessati, nell'adottare idonee misure di sicurezza, è ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei propri canali di segnalazione interni e del canale esterno di segnalazione, in ossequio ai principi di privacy by design e by default previsti dall'art. 25 GDPR Le misure di sicurezza adottate saranno comunque, periodicamente riesaminate e aggiornate.
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, le segnalazioni non sono rese accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.

- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio.
- Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali ex art. 13 e 14 RGPD mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati.
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile

Inoltre, la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il RGPD riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

### 6.8. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA

Ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto medesimo;

b. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c. da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del Decreto, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia alle prescrizioni contenute nel Regolamento sanzionatorio.
Per quanto concerne le sanzioni relative alle ritorsioni nei confronti del denunciante molestia o violenza si richiama quanto previsto dal Codice Etico del Gruppo e a quanto precisato al punto 5.2

### 6.9. OBBLIGHI DI PUBBLICITA'

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il responsabile del procedimento deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.
Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la società tale da farle rientrare nel perimetro dei soggetti segnalanti.
È fatto obbligo, inoltre, di pubblicare le informazioni anche in una sezione dedicata del sito web della società**.**

### 6.10. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in condizioni di sicurezza, se in formato cartaceo sottochiave in idonee armadiature, o su supporto informatico nell'ambito della piattaforma di Whistleblowing, in conformità con le norme sul trattamento dei dati personali.
Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono, inoltre, conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Infine, come era già previsto, dalla legislazione italiana la segnalazione è sottratta all'accesso civico.
Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni in ambito Whistleblowing, inclusa la comunicazione tra Autorità competenti, implicano il trattamento di dati personali dei vari soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionali nella segnalazione, ad esempio testimoni o colleghi. L'articolo 13 del D. Lgs. 24/2023 definisce il regime di protezione dei dati personali a cui tale trattamento deve confermarsi.

### 6.11. FORMAZIONE

La Società si impegna a erogare sessioni formative dedicate alle novità normative e agli aggiornamenti interni di natura informatica e\o procedurale riferibili al Whistleblowing.