



**Società consortile cooperativa  
garanzia collettiva fidi**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231  
SULLA RESPONSABILITA' DELLA SOCIETA'  
PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO**

<b>Vers.</b>	<b>Data</b>	<b>Approvato</b>	<b>Descrizione modifiche rispetto alla versione precedente</b>
1	23/09/2023	CdA 04/10/2023	Prima stesura

## Sommario

<b>1. PREMESSA</b> .....	4
<b>2. NORMATIVA</b> .....	4
2.1 Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	4
2.2 Reati presupposto ex D.LGS. 231/2001.....	5
2.3 Interazioni con altre normative.....	6
2.3.1 Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 .....	6
2.3.2 Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231.....	7
2.4 Accertamento dell'illecito .....	7
2.5 Sanzioni previste .....	7
2.6 Responsabilità della società - Modello 231 .....	8
2.7 Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari .....	9
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SVILUPPO ARTIGIANO</b> .....	9
3.1 Obiettivi attesi .....	9
3.2 Fattori idonei a minimizzare il rischio-reati .....	10
3.3 Principi di comportamento e di controllo applicabili a tutte le Aree .....	11
3.3.1 Linee di condotta .....	11
3.3.2 Divieti assoluti.....	12
<b>4. ATTIVITA' A RISCHIO REATI</b> .....	12
4.1 Analisi preliminare per la mappatura dei rischi.....	12
4.2 Individuazione delle attività a rischio .....	13
<b>5. PRINCIPI DI CONTROLLO E COMPORTAMENTO APPLICABILI ALLE ATTIVITA' SENSIBILI</b> .....	14
5.1 Approvvigionamento di beni e servizi.....	14
5.2 Rapporti con agenti o collaboratori esterni.....	15
5.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	16
5.4 Gestione di accordi transattivi e contenziosi.....	17
5.5 Spese di rappresentanza, omaggi e beneficenze .....	17
5.6 Comportamenti in materia societaria .....	18
5.7 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	19
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	20
6.1 Istituzione.....	20
6.2 Compiti e poteri .....	20
6.3 Flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza .....	21
6.4 Attività di reporting dell'OdV .....	22
<b>7. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	22
7.1 Canali di segnalazione.....	23

<b>7.2</b>	<b>Tutela del Segnalante</b> .....	<b>23</b>
<b>7.3</b>	<b>Sistema sanzionatorio</b> .....	<b>24</b>
<b>8.</b>	<b>ATTIVITÀ INFORMATIVA E FORMAZIONE</b> .....	<b>24</b>
<b>8.1</b>	<b>Diffusione del modello</b> .....	<b>24</b>
<b>8.2</b>	<b>Formazione</b> .....	<b>25</b>
<b>1.</b>	<b>ENTRATA IN VIGORE</b> .....	<b>25</b>

## 1. PREMESSA

---

Il “Modello 231” adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (“Decreto”) descrive i principi di comportamento che i soggetti apicali, il personale dipendente, gli agenti e collaboratori esterni (c.d. “Destinatari”) sono tenuti a rispettare, al fine di prevenire e impedire il più possibile il verificarsi dei reati richiamati dal Decreto.

La costruzione del Modello è stata preceduta da un’analisi per:

- ✓ identificare i rischi potenziali mediante l’individuazione delle attività (o processi lavorativi) nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura dei rischi);
- ✓ individuare le possibili modalità attuative dell’illecito;
- ✓ adottare un sistema di controllo/monitoraggio interno sulle attività più rischio (c.d. azione di prevenzione).

Gli esiti di detta analisi hanno confermato che il sistema di organizzazione, gestione e controllo rispetta i principi di attribuzione di responsabilità e di rappresentanza, di separazione di ruoli e compiti, di lealtà e correttezza, di trasparenza e tracciabilità degli atti posti in essere; gli stessi esiti hanno, poi, guidato la redazione del presente documento nel rispetto del principio di proporzionalità, in coerenza con la natura, la dimensione, la complessità operativa, la tipologia e la gamma dei servizi offerti dal Confidi.

In tale ottica, il Modello proposto – integrando le policy, la regolamentazione interna, le procedure ed i collaudati sistemi di controllo operanti nella realtà aziendale - rappresenta un documento che perfeziona gli assetti adottati che di per sé già rappresentano presidi idonei a minimizzare il rischio di commissione degli illeciti previsti dalla normativa in argomento (vds. infra).

## 2. NORMATIVA

---

### 2.1 Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

---

Il Decreto a margine ha introdotto nell’ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico di società ed enti per i reati elencati nello stesso Decreto al ricorrere di una duplice circostanza:

- ✓ “interesse”: il fatto posto in essere dalla persona fisica è commesso perché la persona giuridica ha orientato/consigliato, con la sua politica d’impresa ed il suo assetto organizzativo/controllo, lo stesso soggetto a commettere quella trasgressione/delitto;
- ✓ “vantaggio”: la persona giuridica ricava, direttamente o indirettamente, dal reato commesso dalla persona fisica un profitto o comunque un arricchimento economico, senza tuttavia escludere anche casi di vantaggio non patrimoniale (vale la condotta non l’esito antigiuridico).

La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. L’art. 5 del Decreto ritiene la società responsabile per i reati commessi (o tentati) nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- ❑ persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (soggetti apicali);
- ❑ persona fisica sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui precedente alinea (soggetti sottoposti o dipendenti);
- ❑ agenti e collaboratori esterni che operano in nome e/o per conto della società<sup>1</sup>.

La società non risponde se l'autore del reato abbia "agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi": in capo all'autore del reato resta la "responsabilità penale" che è sempre personale; in capo alla società si aggiunge una "responsabilità amministrativa" assoggettata a sanzioni penali.

## 2.2 Reati presupposto ex D.LGS. 231/2001

La responsabilità in capo alla persona giuridica non è conseguente alla commissione di qualsiasi reato, ma solo di quelli esclusivamente previsti dalla legge, oggi circa 170, suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

- art. 24: «indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico»;
- art. 24-bis: «delitti informatici e trattamento illecito di dati»;
- art. 24-ter: «delitti di criminalità organizzata»;
- art. 25: «peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed abuso d'ufficio» (incluso il traffico di influenze illecite);
- art. 25-bis: «falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento»;
- art. 25-bis 1: «delitti contro l'industria ed il commercio» previsti dal codice penale;
- art. 25-ter: «reati societari» previsti dal codice civile (quali false comunicazioni sociali, indebita restituzione di conferimenti, ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, illecita influenza sull'assemblea);
- art. 25 – ter s bis “delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”, rilasciato da un notaio a fronte di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere;
- art. 25-quater: «delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;
- art. 25-quater-1: «pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- art. 25-quinquies: «delitti contro la personalità individuale»;
- art. 25-sexies: “reati di abuso del mercato”, (riferiti alle società quotate);
- art. 25-septies: «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-octies: «ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio», in relazione ai reati di cui agli art. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 del codice penale;

<sup>1</sup> Oltre ai lavoratori subordinati, rientrano nella definizione di “Destinatari” i soggetti che intrattengono con la società rapporto di agenzia, rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, rapporto di lavoro a progetto, tirocinio o occasionale.

- art. 25-octies.1: «delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti»;
- art. 25-novies: «delitti in materia di violazione del diritto d'autore»;
- art. 25-decies: «induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci all'A.G.»;
- art. 25-undecies: «reati ambientali» previsti dal codice penale;
- art. 25-duodecies: «impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»;
- art. 25-terdecies: «razzismo e xenofobia»;
- art. 25-quaterdecies: «frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»;
- art. 25-quinquiesdecies: «reati tributari» (quale dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti);
- art. 25-sexiesdecies: «contrabbando»;
- art. 25-septiesdecies: «delitti contro il patrimonio culturale» previsti dal codice penale;
- art. 25-duodevicies: «riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici», delitti previsti dal codice penale.

Ovviamente, tenuto conto della specificità operativa del Confidi, non tutte dette fattispecie di reato sono applicabili allo stesso.

## 2.3 Interazioni con altre normative

---

### 2.3.1 Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

---

Il Decreto a margine è emanato in “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Detto Provvedimento ha recepito la direttiva comunitaria sul c.d. “whistleblowing”<sup>2</sup> ed ha, tra l'altro apportato, le seguenti modifiche:

a) l'art. 23, comma 1 lett. b), del Decreto n. 24 ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto n. 231, in quanto disposizioni ora ricomprese nella nuova normativa (vds. seguente punto b);

b) l'art. 24, comma 5, del Decreto n. 24 ha sostituito l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231 col seguente articolo:

“2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a) (*ndr. modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati presupposto*), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (*ndr. Decreto n. 24/2023*), i

---

<sup>2</sup> Nel diritto comunitario il “whistleblower” (letteralmente “colui che soffia il fischietto”) è il dipendente pubblico o privato, che nel corso della propria attività lavorativa, venendo a conoscenza di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, decide di segnalare i fatti e/o gli atti di cui è venuto a conoscenza, attraverso l'utilizzo di canali protetti e specificatamente dedicati a tale categoria di denunce.

canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Da qui la connessione tra le due normative in argomento che decretano la stessa regolamentazione in ordine a tre basilari capisaldi: (i) canali di segnalazione interna delle violazioni; (ii) divieto di ritorsione verso il segnalante; (iii) sistema sanzionatorio.

Restano le differenti regolamentazioni: il Decreto n. 231/2001 circoscrive i reati presupposto esclusivamente a quelli previsti dagli artt. 24 e 25 e al ricorrere di una duplice circostanza: delitti commessi nell’interesse o a vantaggio della società; il Decreto n. 24/2023 ricomprende, invece, anche condotte volontarie, omissive o elusive che - pur non integrando una fattispecie di reato - siano idonee, anche solo potenzialmente, ad impattare negativamente sull’economicità, efficacia ed efficienza della persona giuridica ovvero siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale/reputazione (c.d. *mala gestio*).

### 2.3.2 Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231

Il Decreto a margine disciplina la materia dell’antiriciclaggio che, tra l’altro, impone obblighi di compliance, quali l’adeguata verifica della clientela e la segnalazione di operazioni sospette che rappresentano i principali presidi per la prevenzione dei reati di cui all’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001: “ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”.

A riguardo, si richiama l’art. 48 che obbliga gli intermediari finanziari di adottare procedure per la segnalazione da parte di dipendenti di violazioni delle disposizioni dettate in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; anche in questo caso, le procedure devono garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e la tutela del segnalante (rispetto a condotte ritorsive o discriminatorie conseguenti alla segnalazione).

### 2.4 Accertamento dell’illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell’ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l’art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede: “*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell’Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo dell’Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l’illecito amministrativo dipende*”.

L’accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: (i) la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; (ii) la valutazione circa l’idoneità dei modelli organizzativi adottati per prevenire o minimizzare il rischio di commissione di un reato.

### 2.5 Sanzioni previste

Le sanzioni previste in capo alla persona giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzione pecuniaria: si applica sempre una multa, la cui misura è determinata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto (dell'obbligazione per il pagamento risponde soltanto la società con il suo patrimonio);
- sanzioni interdittive, graduate secondo la gravità dei fatti e riguardanti: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna (da non sottovalutare, in aggiunta, i danni reputazionali derivanti).

## 2.6 Responsabilità della società - Modello 231

---

L'importanza di adottare un "Modello di organizzazione e gestione" è dovuta al fatto che l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/01, esclude la responsabilità dell'ente se *"l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. In pratica, il Legislatore ha inteso legare la responsabilità della società alla mancata osservanza di regole aziendali, la cui corretta applicazione consenta di minimizzare il rischio di commissione del reato.

In particolare, se il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la società non è responsabile a condizione che la stessa società fornisca la prova che:

- ha adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (modelli non obbligatori ai sensi della legge);
- ha affidato ad un "Organismo di Vigilanza – OdV" il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli adottati;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i soggetti sottoposti all'altrui direzione, lo stesso art. 6 prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nello specifico, al verificarsi di un reato presupposto, la responsabilità scatta in modo quasi automatico, nel senso che la colpevolezza della società è presunta, qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice (ricade di conseguenza sulla stessa società l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti). Viceversa, la responsabilità dell'ente è da



dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali, per cui l'onere della prova ricade in tal caso sull'Autorità inquirente<sup>3</sup>.

## 2.7 Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari

---

L'applicazione della normativa in argomento ha ricadute sull'assetto organizzativo anche degli intermediari finanziari ed assume parte integrante del sistema dei controlli interni: i due sistemi di regole in parte convergono e si sovrappongono, in quanto è inevitabile l'intreccio tra le prescrizioni relative ai presidi che consentono di evitare o di attenuare la responsabilità derivante da reati (compliance volontaria) e le disposizioni di vigilanza (compliance obbligatoria).

In tale ottica, la Circolare Banca d'Italia n. 288/2015, al Titolo III, Capitolo 1, Sezione II prevede che: *«L'organo con funzione di controllo (cioè il Collegio Sindacale) svolge, di norma, le funzioni dell'organismo di vigilanza ... che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota l'intermediario per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo».*

La finalità dei modelli in argomento è, quindi, l'adozione (o il rafforzamento) di procedure organizzative e di controllo idonee a prevenire i reati presupposto, procedendo in via preliminare all'individuazione dei processi o delle attività più esposti a rischio. Le disposizioni di BI - in linea con le previsioni di legge – indicano le fasi della costruzione ed il contenuto del Modello come segue:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cioè mappatura dei rischi);
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- ✓ definire un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle misure indicate nel citato modello;
- ✓ programmare la formazione del personale in relazione ai reati da prevenire.

## 3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SVILUPPO ARTIGIANO

---

### 3.1 Obiettivi attesi

---

La disciplina in argomento non detta disposizioni precise in merito alla redazione dei modelli, per cui gli intermediari finanziari - in ragione delle molteplici specificità che attengono alla concreta operatività - scelgono liberamente le regole più adatte agli scopi di prevenzione del rischio reati; spetta a ciascun intermediario, nell'esercizio della libertà organizzativa, valutare le modalità

---

<sup>3</sup> Solo agendo intenzionalmente il personale dipendente può commettere un illecito, eludendo fraudolentemente le procedure ed i controlli adottati che si estendono trasversalmente a tutti i livelli operativi (Direzione, Aree, unità operative e di staff)

tecniche con cui procedere all'adozione di un modello organizzativo, il cui contenuto è fortemente parametrato alla natura, alle dimensioni e alla portata dell'attività svolta (c.d. principio di proporzionalità).

Gli obiettivi che il Confidi intende conseguire con l'adozione del Modello sono:

- applicare integralmente la normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché la legge non abbia imposto l'obbligatorietà del Modello, con maggiore possibilità di esonero da responsabilità;
- esplicitare ed integrare la normativa interna per recepire/rafforzare più adeguatamente i principi qualificanti del Modello;
- valorizzare i presidi di monitoraggio atti a prevenire la commissione di delitti;
- sensibilizzare maggiormente i dipendenti all'assunzione di comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie mansioni, in modo tale da prevenire il rischio di commissione di reati;
- informare il personale delle severe sanzioni che possano ricadere sul Confidi nell'ipotesi di commissione degli illeciti;
- informare e sensibilizzare gli addetti alle unità di rete che operano per conto del Confidi della portata della normativa e delle linee di condotta da adottare, realizzando maggiore trasparenza e correttezza nelle relazioni con imprese socie.

### 3.2 Fattori idonei a minimizzare il rischio-reati

---

Nella predisposizione del Modello sono stati apprezzati i seguenti fattori idonei a limitare l'esposizione al rischio di commissione di reati ex lege 231/2001:

- ✓ clienti rappresentati da imprese socie costituite in prevalenza da micro/piccola impresa;
- ✓ business rappresentato dalla concessione di credito di firma e dal credito diretto, prodotti connotati da minore complessità operativa (garanzie) o da minore peso (credito)<sup>4</sup>;
- ✓ movimentazione di denaro contante e/o di altri mezzi di pagamento da/verso imprese socie irrilevante;
- ✓ contesto organizzativo e di controllo sorretto da Policy Aziendali, Regolamenti Interni e Codice Etico, in linea con i principi ispiratori del Modello proposto dalla Legge 231;
- ✓ processi di valutazione del merito creditizio, informatizzati e "tracciabili" in tutte le fasi;
- ✓ misure di controllo di primo e secondo livello da tempo collaudate;
- ✓ presenza di efficienti unità di controllo (Risk Manager, Compliance, Antiriciclaggio, Internal Audit e Società di Revisione);
- ✓ nomina dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, il quale: è già destinatario dei réport delle funzioni di controllo e delle relazioni periodiche delle unità operative; ha il potere di richiedere informazioni, dati e documenti necessari all'esercizio del doppio incarico.

---

<sup>4</sup> In tale area si comprende anche l'attività di assistenza, supporto e consulenza a favore delle imprese socie per agevolarne l'accesso alle risorse pubbliche; anche per tale attività il Confidi è chiamato a valutare la coerenza tra il settore economico del soggetto richiedente/beneficiario e gli interventi da realizzare/realizzati.

### 3.3 Principi di comportamento e di controllo applicabili a tutte le Aree

---

#### 3.3.1 Linee di condotta

---

Per le regole di comportamento in capo ai soggetti apicali, si rinvia alle leggi applicabili in materia di conflitto di interessi ed obbligazioni degli esponenti aziendali; nell'assolvimento dei compiti e dei doveri, detti soggetti si attengono ai principi di indipendenza, imparzialità, lealtà, onestà e correttezza. Nei casi di dubbio sui comportamenti da seguire, essi sono tenuti ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza ("OdV").

Per le regole di comportamento in capo ai soggetti sottoposti, agli agenti e ai collaboratori esterni, si fa riferimento ai doveri di fedeltà e lealtà previsti nelle diverse fonti normative, regolamentari e circolari/comunicazioni aziendali, nonché nel Codice etico aziendale e nel contratto di lavoro. Nei casi di dubbio sui comportamenti da seguire, essi sono tenuti ad informare tempestivamente il superiore gerarchico o il Risk Manager.

Nella predisposizione del modello, il Confidi ha considerato taluni fattori aziendali – da tempo utilizzati/collaudati con successo – che già indicano "linee di condotta" e che, nello stesso tempo, rappresentano "principi di controllo" per tutte le attività, a prescindere dal grado di sensibilità al rischio di commissione dei reati in argomento. Essi sono rappresentati da:

- ✓ compiti del personale addetto all'area crediti assegnati con rigida divisione delle funzioni (vds. Regolamento Crediti);
- ✓ poteri deliberativi in materia creditizia conferiti ad organi separati rispetto alle funzioni istruttorie e proponenti del credito;
- ✓ compiti delle unità centrali e periferiche puntualmente distribuiti con rigida divisione delle mansioni tra le unità amministrative, di gestione e controllo;
- ✓ poteri deliberativi e di firma assegnati in coerenza con responsabilità organizzative e gestionali e con previsione di limiti di spesa;
- ✓ strumenti e tecnologie informatiche utilizzati dal personale nel rispetto della normativa interna<sup>5</sup>;
- ✓ strumento di "*whistleblowing*" già utilizzato mediante una procedura di segnalazione interna delle violazioni<sup>6</sup>;

---

<sup>5</sup> La normativa interna già contiene indicazioni sulla linea di condotta e relativi divieti, al fine di contrastare "delitti informatici e di trattamento illecito dei dati" (ex art 24 bis). L'uso di credenziali di accesso alle applicazioni e/o banche dati di terze parti è autorizzato dalla Direzione ed è attivabile esclusivamente dall'amministratore di sistema; sono definiti distinti profili di utenza per l'accesso ai sistemi informativi e alla documentazione informatica, ai quali corrispondono specifiche abilitazioni in ragione delle funzioni attribuite a ciascun Destinatario.

<sup>6</sup> La disciplina oggi attiva è volta a incoraggiare i dipendenti a segnalare fatti o comportamenti che possano: costituire una violazione delle regole e/o procedure interne; diano luogo a conflitti di interesse; possa dar luogo a illeciti penali, quali ad esempio truffa, appropriazione indebita, furto, corruzione, riciclaggio, frode, abuso di informazioni privilegiate, trattamento illecito dei dati personali, false comunicazioni all'Autorità, accesso abusivo al sistema informatico. I segnalanti di dette violazioni sono tutelati da specifiche norme di protezione con garanzia di anonimato.

- ✓ misure di contrasto ai reati di riciclaggio e finanziamento del terrorismo sostenute da un assetto regolamentare, organizzativo ed informatico, più volte sottoposto a verifica<sup>7</sup>;
- ✓ sottoscrizione di atti che impegnano contrattualmente il Confidi nei confronti di terze parti riservata a soggetti appositamente incaricati in funzione del sistema di deleghe protempore vigente.

### 3.3.2 Divieti assoluti

---

Al fine di contrastare sempre più efficacemente il coinvolgimento anche inconsapevole dei Destinatari in comportamenti che - sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati ex lege 231 - possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione degli stessi, alle generali indicazioni di condotta (vds. punto 3.3.1) si aggiungono i seguenti “divieti assoluti” validi per tutte le attività:

- favorire fornitori di beni o prestatori di servizi selezionati in base a criteri di amicizia, parentela o altra cointeressenza;
- richiedere o accettare elargizioni o promesse di denaro o altre utilità, compresi omaggi o regali, neanche in occasione di festività, per importi superiore a 500 euro da soggetti in qualunque modo collegati all’attività lavorativa svolta (doni di valore superiore sono restituiti al mittente);
- eludere qualsiasi situazione di conflitto di interessi con il Confidi (da segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione o al superiore gerarchico);
- esercitare violenze, minacce o indebite sollecitazioni nei confronti di terzi contraenti;
- eludere le indicazioni fornite per la sicurezza del personale e dei luoghi di lavoro.

## 4. ATTIVITA' A RISCHIO REATI

---

### 4.1 Analisi preliminare per la mappatura dei rischi

---

Il Decreto legislativo n. 231/2001 prevede che il Modello debba “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*” (vds. art. 6, comma 2).

Con la collaborazione dei Responsabili di Area ed Ufficio sono state analizzate per ogni attività (o processo lavorativo): le possibili fattispecie di commissione dei reati presupposto; l’eventuale coinvolgimento di enti pubblici; la presenza e il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative; le eventuali opportunità di miglioramento; gli ulteriori presidi che consentono di minimizzare il rischio di commissione di un reato presupposto. Ovviamente, sono

---

<sup>7</sup> Nel rispetto del principio di proporzionalità e tenuto conto della specificità operativa, l’assetto organizzativo, informatico e di controllo adottato per gli adempimenti antiriciclaggio, con il supporto di banche dati esterne (vds. persone politicamente esposte, black list, soggetti indesiderati, ecc.), è idoneo a contrastare anche i “delitti di criminalità organizzata” (ex art. 24 ter) nonché i “reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio” (ex art. 25 octies), delitti solo potenzialmente e marginalmente commettabili nel contesto aziendale del Confidi.

state considerate le sole fattispecie di reato che possano ritenersi astrattamente applicabili all'operatività di un Confidi (escludendo, quindi, i delitti non attinenti).

L'analisi successiva ("assessment") ha escluso la presenza di un "rischio alto" per le attività/processi esaminate/i, tenuto conto della frequenza, dell'ammontare e della specificità operativa sottostante, unitamente ai presidi di mitigazione attivati mediante l'adozione di: policy, regolamenti e procedure aziendali; principali controlli interni affidabili; Codice Etico; misure di contrasto al riciclaggio<sup>8</sup>, procedura "whistleblowing"; flussi informativi verso il Collegio Sindacale.

In definitiva, i presidi organizzativi, gestionali e di controllo adottati da Sviluppo Artigiano già da soli garantiscono un livello di protezione ritenuto sufficiente. Pur tuttavia, ne è seguita la individuazione, in via di ipotesi, delle possibili modalità di commissione dei reati con conseguente mappatura delle attività a rischio-reati, che seppure valutate a "basso rischio" sono state ritenute meritevoli di imposizione di principi di controllo e comportamento più mirati e caratterizzanti.

## 4.2 Individuazione delle attività a rischio

In considerazione degli assetti aziendali che efficacemente presiedono le fasi istruttorie, di concessione, di erogazione e monitoraggio credito nonché dei richiamati principi generali di comportamento e di controllo applicabili a tutte le attività, non sono state considerate meritevoli di misure più rigorose le ipotesi di concessione di garanzia o di credito diretto a condizioni di particolare favore o in assenza dei presupposti di legge (corruzione tra privati o un suo concorso ex art. 25 del Decreto).

Per analoghe motivazioni, non sono considerate a rischio-reati meritevoli di linee di condotte più rigorose le modalità di gestione delle risorse finanziarie, puntualmente individuare/disciplinate nel "Regolamento Processo Finanza".

Pur tuttavia, al fine di mitigare ancora di più i rischi riferibili a taluni processi ritenuti più direttamente e/o potenzialmente collegabili al rischio-reati (c.d. "attività sensibili"), il Confidi ha individuato ulteriori ambiti di miglioramento (c.d. "gap analysis") stabilendo mediante questo Modello linee di condotta più rigorose rispetto a quelle prescritte in via generale per tutte le attività aziendali (vds. punti 3.3.1 e 3.3.2)

Le "attività sensibili" individuate riguardano attività che – seppure valutate potenzialmente o marginalmente strumentali alla realizzazione delle fattispecie di reati presupposto – richiedono misure rafforzate (in aggiunta a quelle generali), finalizzate a contrastare ancora di più le possibili modalità attuative degli illeciti.

---

<sup>8</sup> Con specifico riferimento al "reato di autoriciclaggio", rilevano come attività a rischio-reato gli ambiti aziendali nei quali potrebbero potenzialmente essere generati illecitamente denaro, beni o altre utilità (successivamente impiegabili, sostituibili, trasferibili in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative). Può essere individuata come attività a rischio-reato la stipula e gestione dei rapporti contrattuali con fornitori di beni e servizi (cfr. infra).

L'analisi conclusiva ha permesso di individuare le seguenti attività sensibili da annoverare in detto contesto:

- approvvigionamento di beni e servizi;
- rapporti con agenti o collaboratori esterni;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- spese di rappresentanza;
- contenziosi ed accordi transattivi;
- comportamenti in materia societaria;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 5. PRINCIPI DI CONTROLLO E COMPORTAMENTO APPLICABILI ALLE ATTIVITA' SENSIBILI

---

I Destinatari coinvolti nelle attività individuate come "sensibili" sono tenuti a rispettare - oltre i "Principi generali di comportamento e di controllo applicabili a tutte le attività" (vds. punto 3.3.) - le linee di condotta indicate nei paragrafi successivi - prescrizioni caratterizzanti indicate per ciascuna attività sensibile.

### 5.1 Approvvigionamento di beni e servizi

---

L'attività a margine comprende la selezione, la gestione ed il pagamento dei fornitori di beni e servizi; essa presenta profili di rischio connessi alla commissione del reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c. richiamato dall'art. 25-ter del Decreto).

I fornitori di beni e servizi devono essere individuati con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio; nella loro selezione il Confidi ha cura di valutare competenza, reputazione e capacità organizzativa alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali. A tale fine, il Confidi dispone - per quanto possibile in relazione alla dimensione aziendale (principio di proporzionalità) - quanto segue:

- ✓ la selezione fra diversi offerenti - per forniture di beni o servizi di durata ultrannuale o per singola fornitura di importo superiore a 10.000 euro - deve essere eseguita, di norma, mediante la comparazione di più offerte;
- ✓ le offerte di beni o servizi devono essere valutate sulla base di: (i) elementi oggettivi (prezzo unitario, qualità del prodotto offerto, livelli di servizi accessori offerti, ecc.); (ii) elementi soggettivi (affidabilità del soggetto, sua corretta operativa, capacità di continuità del servizio/bene offerto, ecc.);
- ✓ gli elementi valutativi devono essere acquisiti su base documentale ed analizzati in un'ottica volta ad assicurare la migliore configurazione possibile di costo, qualità e tempo;
- ✓ i singoli processi devono essere documentati e "tracciati" per consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte;
- ✓ la scelta del fornitore può essere giustificata da valutazioni positive di precedenti forniture;
- ✓ l'eventuale deroga alla comparazione di più offerte deve essere opportunamente motivata per iscritto con documento a firma del Direttore;

- ✓ la stipulazione dei contratti deve rispettare i livelli autorizzativi, in coerenza con il sistema di deleghe aziendali;
- ✓ nei contratti di durata, l'offerente è tenuto a rilasciare una dichiarazione di presa visione del Codice Etico aziendale e di un impegno ad attenersi ai principi e alle regole che compongono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/01), con l'espresso avvertimento che eventuali violazioni comporteranno la risoluzione del contratto<sup>9</sup>.

La bozza del contratto da stipulare è oggetto di verifica del Responsabile del settore di riferimento e, ove ritenuto necessario, del Responsabile dell'Ufficio Legale e del Responsabile Compliance.

Per le forniture di modesto<sup>10</sup> importo o da richiedere in stato di urgenza non si applicano dette linee di condotta, fatta salva una successiva informativa (riepilogativa e periodica) dovuta al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

E' fatto divieto: (i) privilegiare fornitori segnalati o "graditi" da soggetti pubblici, di accettare forniture proposte a prezzi non congrui rispetto alle condizioni generali di mercato; (ii) fare promesse di qualsivoglia genere e specie (ad esempio, assunzione, contratti di consulenza/fornitura, etc.) a favore di soggetti terzi comunque legati alle controparti contrattuali; (iii) eseguire pagamenti a favore di un soggetto beneficiario diverso dal fornitore.

I beni e/o servizi ricevuti dai fornitori devono essere verificati dal responsabile dell'ufficio richiedente/beneficiario (o dal Direttore) che attesta la conforme esecuzione dell'ordine; il documento di consegna è acquisito dall'Ufficio Amministrazione a corredo della disposizione di pagamento. L'autorizzazione al pagamento delle fatture emesse dai fornitori spetta al Direttore.

Per razionalizzare le strutture ed i processi produttivi e ricercare economie di scala, il Confidi può esternalizzare attività o servizi; l'autorizzazione alla stipula di un "contratto di outsourcing" è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione e deve rispettare le disposizioni della Banca d'Italia (vds. Circolare 288/2015) previste per le attività di revisione interna, servizi informatici e reti distributive (vds. contratto di agenzia).

## 5.2 Rapporti con agenti o collaboratori esterni

---

I rapporti a margine sono gestiti mediante lo stesso iter procedurale sopra descritto per l'approvvigionamento di beni e servizi, atteso che essi presentano gli stessi profili di rischio-reati.

Gli agenti ed i collaboratori esterni che agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse di Sviluppo Artigiano – per quanto compatibili - sono tenuti ad osservare la regolamentazione interna e le linee di condotta.

---

<sup>9</sup> Nel caso non sia possibile inserire detta condizione nel contratto, Sviluppo Artigiano invierà mediante posta elettronica certificata o lettera raccomandata A.R. o a mani, un'informativa finalizzata a notificare alla controparte l'esistenza del Codice Etico aziendale, che fa parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/01) adottato dal Confidi.

<sup>10</sup> Per modesto importo ci si riferisce alle operazioni inferiori a €10.001

Le stesse disposizioni si applicano per l'assegnazione di incarichi di consulenza e prestazioni professionali a soggetti terzi; in assenza di una attività selettiva il provvedimento autorizzativo evidenzia le ragioni della deroga (prestazione di elevato contenuto professionale) e la valutazione sulla congruità del compenso pattuito (rispetto agli standard di mercato). Sono escluse le prestazioni di servizio di modesto importo.

In tale contesto, è fatto divieto: (i) accordare e corrispondere agli assegnatari di incarichi di natura professionale somme non adeguatamente proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato; (ii) effettuare pagamenti a soggetti diversi dalla controparte contrattuale.

### 5.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

---

Ai fini del presente documento, per "Pubblica Amministrazione" si intende qualsiasi persona fisica o giuridica che abbia in cura interessi pubblici nonché le Autorità inquirenti e di Vigilanza.

Per Sviluppo Artigiano i rapporti a margine riguardano in genere la stipula di convenzioni con enti locali, finalizzate a concedere garanzie o erogare credito diretto con provvista pubblica a favore di imprese socie operanti nel territorio regionale o provinciale di riferimento. Tali rapporti comprendono anche le attività di assistenza, supporto e consulenza a favore delle imprese socie per agevolarne l'accesso alle risorse pubbliche; anche per tale attività il Confidi è chiamato a valutare la coerenza tra il settore economico del soggetto richiedente/beneficiario e gli interventi da realizzare/realizzati.

Dette attività presentano profili di rischio-reati potenzialmente commettabili, quali: (i) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche ex art. 24 del Decreto; (ii) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p., richiamato dall'art. 24 del Decreto); (iii) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., richiamato dall'art. 25-ter).

Quando vengono richiesti all'ente pubblico sovvenzioni, agevolazioni o finanziamenti per conto o nell'interesse di imprese assistite, i Destinatari devono presentare dichiarazioni e documenti autentici, completi e attinenti attività per le quali i benefici possono essere legittimamente concessi.

Il personale del Confidi che si interfaccia con rappresentanti della PA è obbligato a condividere con l'organo gerarchico superiore (ovvero col Consiglio di Amministrazione per i soggetti apicali) lo stato di trattative (o dei rapporti in corso), attuando meccanismi di tracciabilità circa i flussi comunicativi/informativi da/verso l'ente pubblico.

E' fatto divieto ai Destinatari:

- ✓ promettere od offrire ai rappresentanti della PA (oppure a persone a questi "vicine" o "gradite") denaro, doni o altra utilità in elusione delle procedure aziendali;
- ✓ promettere o fornire, anche tramite "terzi", lavori/servizi di utilità personale (ad esempio, opere di ristrutturazione di edifici posseduti o goduti da loro o da parenti, affini, conviventi amici, ecc.);



- ✓ sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti;
- ✓ favorire fornitori indicati da rappresentanti della PA come condizione per la successiva esecuzione di attività (ad esempio, concessione del finanziamento agevolato, concessione di licenza, ecc.).

#### 5.4 Gestione di accordi transattivi e contenziosi

---

L'attività a margine comprende sia gli accordi "saldo e stralcio" con banche garantite dal Confidi che hanno attivato una procedura di escussione sia la gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale; la definizione di accordi transattivi o di contenziosi è sottoposta alla competenza autorizzativa del Consiglio di Amministrazione (con esclusione di quelli espressamente delegati al Direttore), su motivata proposta del Direttore e col parere favorevole dell'Ufficio Legale.

Detta attività presenta profili di rischio connessi alla commissione dei reati previsti dall'art. 25 del Decreto - più volte richiamati nelle pagine precedenti - soprattutto con riguardo al rischio di "corruzione tra privati" attraverso la indebita cancellazione di posizioni debitorie o di definizioni di contenziosi/arbitrati penalizzanti per il Confidi.

In tale contesto, è fatto divieto ai Destinatari:

- ✓ consegnare a legali esterni od Autorità inquirenti documentazione aziendale senza la preventiva autorizzazione del Direttore su proposta dell'Ufficio Legale;
- ✓ avanzare indebite richieste o esercitare pressioni in sede di incontri con esponenti di Autorità inquirenti, per indurre a favorire indebitamente gli interessi del Confidi;
- ✓ influenzare il giudizio o il rapporto degli Inquirenti in fase di ispezioni o controlli;
- ✓ riconoscere compensi a legali esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e/o nel valore della controversia rapportato alle tariffe professionali applicabili.

#### 5.5 Spese di rappresentanza, omaggi e beneficenze

---

Per la gestione delle spese a margine si applicano, in via generale e per quanto compatibili, i principi di controllo e comportamento definiti per l'approvvigionamento di beni e servizi (vds. sopra). Essi assumano efficacia preventiva ai fini del maggiore presidio delle attività che presentano potenziali profili di rischio connessi alla commissione del reato corruzione tra privati (art. 2635 c.c., richiamato dall'25-ter Decreto).

Prescrizioni specifiche sono qui date.

##### A) Spese di rappresentanza

Sono le spese sostenute nell'espletamento delle relazioni sociali, destinate a promuovere e migliorare l'immagine del Confidi (ad esempio: spese per colazioni di lavoro, spese per forme di accoglienza ed ospitalità, ecc.).

Il Presidente ed il Direttore (e, all'occorrenza, i relativi sostituti) sono autorizzati d'iniziativa ad eseguire le necessarie spese di rappresentanza, da documentare con fattura, nome del beneficiario e causale della spesa; per le spese di rappresentanza eseguibili dal personale dipendente, occorre l'autorizzazione preventiva del responsabile gerarchico e del Direttore.

Le richieste di rimborso delle spese sono sottoposte a verifica da parte dell'Ufficio Amministrazione che riscontra sia la corrispondenza delle note spese con i relativi giustificativi, sia la completezza della documentazione giustificativa presentata a corredo delle richieste e l'ammissibilità delle stesse.

#### B) Omaggi

Sono le singole elargizioni di beni di modico valore (inferiori a 300 euro) effettuate, nell'ambito delle ordinarie relazioni sociali/commerciali, al fine di promuovere l'immagine del Confidi, escludendo gli oggetti "marchiati" cioè con impresso il logotipo di Sviluppo Artigiano. L'approvazione della richiesta di acquisto di beni destinati ad omaggi – da qualsiasi funzione o unità proveniente - è delegata alla competenza del Direttore ed al controllo dell'Ufficio Amministrazione; la rendicontazione delle relative spese è oggetto di periodica informativa al Consiglio ed all'OdV. In generale, è fatto espresso divieto di:

- ✓ distribuire omaggi di valore significativo e, se di modico valore, gli stessi devono in ogni caso essere ascrivibili unicamente ad atti di reciproca cortesia senza compromettere la reputazione di una delle parti e non devono poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio;
- ✓ concedere in omaggio beni per i quali non sia stata accertata la legittima provenienza e il rispetto delle disposizioni che tutelano le opere dell'ingegno, i marchi e i diritti di proprietà industriale in genere nonché le indicazioni geografiche e le denominazioni di origine protette.

#### C) Beneficenze

Sono le singole elargizioni in denaro di modico valore (inferiori a 500 euro) destinate esclusivamente ad Enti senza fini di lucro.

Con riferimento alle attività connesse all'erogazione di liberalità si applicano i principi di controllo e comportamento definiti per gli "omaggi". E', altresì, fatto espresso divieto sostenere iniziative di Enti non regolarmente costituiti ai sensi della legge nonché promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura, direttamente o indirettamente, a rappresentanti della Pubblica Amministrazione o ad altre organizzazioni/persone collegate.

### 5.6 Comportamenti in materia societaria

---

I comportamenti a margine riguardano gli adempimenti relativi al funzionamento degli Organi statutari, nonché le attività afferenti alla gestione delle operazioni societarie e alla redazione dei documenti contabili.

Le attività in materia societaria presentano profili di "reati societari" potenzialmente commettabili, previsti dall'art. 25 ter del Decreto che richiamano vari articoli del codice civile, quali: (i) impedito controllo ex art. 2625 c.c.; (ii) indebita restituzione dei conferimenti ex art. 2626 c.c.; (iii) illecita influenza sull'assemblea ex art. 2636 c.c.; (iv) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).

A riguardo, il Confidi riafferma le più rigorose linee di condotta improntate al rispetto dei seguenti principi:

- ✓ divieto di porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- ✓ garantire il regolare funzionamento degli organi sociali, agevolando tutte le forme di controllo interno e favorendo la libera formazione ed assunzione delle decisioni aziendali;
- ✓ astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie dei reati considerati, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi;
- ✓ tutelare l'integrità del capitale anche mediante la rigorosa osservazione delle disposizioni che presiedono il processo di valutazione del merito creditizio;
- ✓ rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con chiarezza e completezza nella redazione del bilancio o di altri documenti contabili.

I membri del Consiglio di Amministrazione devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte dell'Organismo e facilitare lo svolgimento delle attività di controllo; essi devono fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria; possono tenere contatti con la stampa solo se autorizzati dal Presidente.

In conformità con quanto previsto dalla normativa sul "conflitto d'interesse" ed operazioni con "parti correlate", i soggetti apicali devono comunicare tempestivamente al Consiglio ed al Collegio Sindacale ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione del Confidi, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, nell'ambito dei compiti assegnati e per quanto di propria competenza, deve assicurare che ogni rilevazione contabile sia:

- ✓ legittima, congrua, autorizzata e verificabile;
- ✓ corredata di un supporto documentale idoneo ad individuare il nominativo che ha autorizzato, eseguito, registrato e verificato l'operazione posta in essere.

Le stesse norme di comportamento dovranno essere rigorosamente osservate in fase di disposizione di ordine di pagamento a favore di terzi.

## 5.7 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il Confidi - consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – è impegnato a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute e l'incolumità di tutti i soggetti presenti negli uffici e di tutelare, nello stesso tempo, l'ambiente per gli impatti sul cambiamento climatico.

Dette attività presentano profili di rischio-reati potenzialmente commettabili, quali: (i) i 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, richiamati dall'art. 25-septies del Decreto; (ii) i reati ambientali previsti dal codice penale, richiamati dall'art. 25-undecies.

La “cultura” della salute e sicurezza viene diffusa, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo monitoraggio della sicurezza delle strutture aziendali. Tutti i Destinatari ed i soggetti estranei - comunque presenti nei luoghi di lavoro del Confidi - sono tenuti ad osservare le regole di condotta comunemente applicate nei luoghi pubblici in materia di salute e sicurezza, e ciò anche con riferimento al corretto smaltimento dei rifiuti, all’assoluto divieto di fumare, alle azioni virtuose per il risparmio energetico, ecc.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

---

### 6.1 Istituzione

---

Il D. Lgs. n. 231/01 prevede l’istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione e di gestione e di curarne il relativo aggiornamento. L’esistenza dell’OdV è uno dei requisiti necessari per l’idoneità del modello stesso.

All’interno di Sviluppo Artigiano i componenti dell’Organismo di Vigilanza sono stati individuati nei membri del Collegio Sindacale secondo le disposizioni della Circolare Banca d’Italia n. 288/2015, al Titolo III, Capitolo 1, Sezione II. All’Organismo viene anche assegnato un budget annuale di funzionamento.

I membri dell’OdV sono dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza, ai sensi e per gli effetti del *“Decreto Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) del 23 novembre 2020, n.169: Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti”*. Nell’esercizio delle funzioni agli stessi membri è anche vietato assumere o esercitare un analogo incarico in imprese concorrenti, nel rispetto dell’art. 2399 del codice civile e dell’art. 36 della legge 214/2011 (cd. divieto di interlocking).

Le segnalazioni relative alla violazione del Modello, da chiunque “Destinatario” effettuate, sono valutate dall’OdV con attenzione ed imparzialità; nell’esercizio delle loro funzioni i membri non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con il Confidi derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio, di natura personale o familiare).

Viene individuato all’interno dell’organizzazione un referente che funga da collegamento tra l’OdV e le funzioni aziendali. Tale referente avrà anche il compito di Segretario per assistere l’Organismo per l’organizzazione degli incontri e le dovute verbalizzazioni. Tale funzione viene assegnata all’Ufficio Legale.

### 6.2 Compiti e poteri

---

I compiti dell'OdV sono definiti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/01; nella piena autonomia organizzativa l'OdV: programma i controlli da effettuare sul funzionamento e l'osservanza del "Modello 231"; decide sulla cadenza e modalità (a video o tele conferenza) di tenuta delle riunioni; definisce i criteri per valutare le segnalazioni ricevute e per assumere le decisioni di competenza.

In dettaglio, i compiti - da svolgere col supporto delle Funzione Risk Management, Compliance ed Antiriciclaggio - possono essere riassunti come segue:

- vigilare sull'effettività applicazione dei modelli, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti tenuti dal personale e le prescrizioni qui stabilite;
- assicurare la corretta segnalazione delle irregolarità da parte dei "Destinatari" ed il corretto utilizzo della procedura whistleblowing o di altro canale di segnalazione);
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (art. 6, comma 2-bis, del Decreto);
- istruire ed analizzare qualsiasi segnalazione di anomalia/carenza comunque acquisita (eventualmente anche in forma anonima, ma documentata), al fine di trarre un proprio convincimento circa la veridicità dell'informazione ricevuta;
- segnalare la violazione accertata al Direttore per gli opportuni provvedimenti sanzionatori da adottare e per le eventuali comunicazioni dovute alla Banca d'Italia o ad Organi inquirenti;
- verbalizzare lo svolgimento delle attività espletate e le decisioni assunte;
- proporre l'aggiornamento dei modelli in presenza di modificazioni dell'assetto organizzativo o di modifiche normative.

L'Organismo ha il potere di:

- ✓ richiedere informazioni, dati e documenti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- ✓ accedere a qualsiasi unità del Confidi per acquisire direttamente documentazione e dati;
- ✓ sviluppare e promuovere l'aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione e la mappatura delle attività a rischio;
- ✓ verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- ✓ promuovere iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello.

Le analisi preliminari delle segnalazioni ricevute e gli approfondimenti ritenuti necessari possono essere delegati al Responsabile della Funzione "Risk Management, Compliance ed Antiriciclaggio", che opera secondo le linee guida del "Regolamento Whistleblowing" in quanto compatibili.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute ed assume le opportune iniziative con discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

### 6.3 Flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza

---

Il collegamento tra l'OdV e le funzioni aziendali è affidato all'Ufficio Legale.

L'OdV è destinatario dei réport delle funzioni di controllo interne e delle relazioni periodiche delle unità operative; deve essere tempestivamente informato dei comportamenti od eventi rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 che includono:

- ✓ esercizio delle deleghe di poteri ad organo di rango inferiore non collegiale;
- ✓ utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni e servizi nonché per impiego della liquidità aziendale in strumenti di investimento;
- ✓ stipula di convenzioni con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ esiti degli accertamenti delle unità controllo (Audit, Risk, Compliance ed Antiriciclaggio), dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- ✓ anomalie rilevate dalla Società di Revisione nel processo di redazione del bilancio;
- ✓ esiti delle ispezioni ed accertamenti avviati da Autorità di Vigilanza o di altri enti (ASL, INPS, INAIL ecc.);
- ✓ segnalazioni di incidenti/infortuni che comportano lesioni a dipendenti e/o a terzi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ procedimenti disciplinari comunque avviati nei confronti del personale;
- ✓ provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che possano coinvolgere il Confidi;
- ✓ richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti;
- ✓ contestazioni per omessa segnalazione di operazione sospetta ai sensi della normativa antiriciclaggio;
- ✓ contenziosi aventi come controparte enti della Pubblica Amministrazione;
- ✓ sentenze di condanna di dipendenti per reati rientranti tra quelli presupposto ex D.Lgs. 231/01;
- ✓ segnalazioni pervenute tramite la procedura "whistleblowing" o altro canale di comunicazione attivato.

#### 6.4 Attività di reporting dell'OdV

---

L'OdV riferisce al CdA almeno annualmente, nella fase di approvazione del bilancio, in merito a:

- ✓ segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello 231;
- ✓ attività di controllo espletate, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse;
- ✓ provvedimenti disciplinari ed altre iniziative da assumere eventualmente proposti al Direttore;
- ✓ eventuali mutamenti del quadro normativo;
- ✓ piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

## 7. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE

---

## 7.1 Canali di segnalazione

---

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai "Destinatari" dei comportamenti od eventi rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001: ipotesi di reati presupposto o di violazioni del presente Modello 231. Tale obbligo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del lavoratore dipendente; per i collaboratori esterni ed i consulenti è contrattualmente previsto un obbligo di informativa a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente del Confidi o da un soggetto terzo una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello 231.

Per la ricezione della segnalazione Sviluppo Artigiano ha predisposto i seguenti canali interni:

- piattaforma informatica "Whistleblowing" accessibile al personale mediante la seguente pagina web dedicata: <http://www.sviluppoartigiano.it/contatti> (essa costituisce il canale preferenziale anche per la trasmissione della segnalazione concernente il "Modello 231");
- indirizzo e-mail: [segnalazioni-violazioni@sviluppoartigiano.it](mailto:segnalazioni-violazioni@sviluppoartigiano.it);
- posta ordinaria: indirizzata "Responsabile Compliance di Sviluppo Artigiano", via della Pila 3/A – 30175 Marghera (VE), specificando sull'involucro della busta il carattere "RISERVATO" della missiva e la dicitura "Modello 231/2001".

I soggetti non abilitati all'accesso alla procedura informatica possono presentare segnalazioni su possibili violazioni/anomalie riscontrate mediante posta elettronica o via posta ordinaria agli indirizzi sopra indicati.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite messe in atto dal responsabile della Funzione "Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio", la medesima dovrà essere trasmessa direttamente al Direttore Generale.

Al responsabile della Funzione "Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio" è affidata la gestione delle segnalazioni in argomento. Esso assume un ruolo proattivo nel coinvolgere tempestivamente l'Organo di Controllo e l'Organismo di Vigilanza ex lege n. 231/2001.

## 7.2 Tutela del Segnalante

---

La riservatezza del segnalante è tutelata dal divieto di rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; la tutela estende a tutti coloro che segnalano fatti di cui siano venuti a conoscenza in qualità di esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori e lavoratori autonomi. Inoltre, le stesse misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

La persona del segnalante è tutelata verso ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto. La tutela è riconosciuta anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere; la tutela cessa però nel caso in cui le segnalazioni infondate vengano accompagnate da dolo o colpa grave.

Sviluppo Artigiano perseguirà in ogni sede la trasgressione di dette tutele.

### 7.3 Sistema sanzionatorio

---

Le condotte non conformi alle disposizioni del presente Modello comporteranno - indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/degli autore/i della violazione - l'attivazione da parte del Confidi di misure disciplinari/sanzionatorie. Le sanzioni saranno irrogate secondo il criterio di proporzionalità in base alla gravità ed intenzionalità dell'infrazione commessa.

Le violazioni del presente Modello da parte di un soggetto apicale saranno anche considerate ai fini dell'inidoneità dell'esponente allo svolgimento dell'incarico, per il venir meno dei requisiti di correttezza nella condotta personale e professionale. Non si esclude, nei confronti del Direttore, l'attivazione delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni contenute nel contratto di lavoro per il venir meno dell'obbligo di fedeltà.

Per i dipendenti il rispetto del Modello è parte integrante delle condizioni che regolano il rapporto di lavoro e ogni violazione al presente Modello comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità o recidività della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nel contratto di lavoro di categoria applicabile (art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300).

Per quanto riguarda gli agenti, i collaboratori ed i consulenti esterni, la violazione delle disposizioni in argomento potrà comportare il recesso per giusta causa o la risoluzione del relativo contratto ai sensi dell'art. 1454 e segg. del codice civile; resta salva in ogni caso l'eventuale richiesta di risarcimento di danni.

## 8. ATTIVITÀ INFORMATIVA E FORMAZIONE

---

### 8.1 Diffusione del modello

---

Al fine di garantire la reale efficacia del Modello, i suoi contenuti devono essere portati a conoscenza di tutti i Destinatari i quali devono, altresì, avere cognizione che, dal momento dell'adozione del Modello, in caso di qualsivoglia violazione delle sue regole, verrà irrogata una delle sanzioni previste. Pertanto Sviluppo Artigiano, si occuperà della diffusione del presente Modello attraverso la pubblicazione del testo integrale, o di un suo estratto, attraverso i canali di comunicazione aziendale (sito internet, Intranet, all'affissione in bacheca in ciascuna sede) e provvederà altresì al suo aggiornamento periodico.



## 8.2 Formazione

---

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione del Modello, Sviluppo Artigiano ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i destinatari.

Il Modello è reso disponibile ai dipendenti nella intranet aziendale; i dipendenti ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute.

La diffusione del modello ai destinatari è effettuata anche tramite la predisposizione di corsi di formazione finalizzati alla comprensione dei contenuti del modello e delle modalità di applicazione dello stesso alle attività sensibili al rischio-reati.

La formazione dei destinatari ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Direttore che individua le risorse cui affidare l'organizzazione delle sessioni di formazione e la relativa esecuzione. I contenuti minimi fanno riferimento a: quadro normativo di riferimento; Modello adottato; Codice Etico; attività e processi sottoposti a specifiche disposizioni e controlli più rigorosi; illustrazione di possibili casi concreti a rischio-reati.

Il responsabile della Funzione "Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio" assume un ruolo proattivo nel promuovere iniziative di informazione e addestramento del personale sulle misure organizzative e sugli strumenti predisposti.

### 1. ENTRATA IN VIGORE

---

Nella seduta del 4 ottobre 23 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il presente regolamento proposto dal Direttore con il supporto dei Responsabili delle unità interne (di staff e di linea).

Le nuove linee di condotta più rigorose sono applicate dal 1° novembre 2023.