



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

di

## ***INTERFIDI TARANTO***

(Ai sensi del D.Lgs. N. 231 del 8 giugno 2001)

Approvato in data 05.04.2013

Rev. 17 aprile 2024

## INDICE

### Premessa

### Sezione I

1. Il D.Lgs. n. 231/2001
  - 1.1 Normativa di riferimento
  - 1.2 Esclusione della responsabilità dell'ente
2. Storia, struttura e organizzazione di Interfidi
  - 2.1 Storia e attività
  - 2.2 *Governance*
  - 2.3 Assetto organizzativo

### Sezione II

3. Il Modello 231
  - 3.1 L'adozione del Modello 231
  - 3.2 La struttura del Modello 231
  - 3.3 I destinatari del Modello 231
  - 3.4 Le Aree di rischio
  - 3.5 L'Organismo di vigilanza (O.d.V.)
  - 3.6 Il Sistema disciplinare e sanzionatorio
  - 3.7 La Comunicazione del Modello 231

### Sezione III

4. Approfondimento sulle Parti Speciali

## Premessa

Il presente documento disciplina il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello 231”) adottato da “Interfidi – Consorzio di Garanzia Collettiva dei Fidi” (di seguito “Interfidi” o Consorzio o Confidi) ai sensi del D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito Decreto).

Le finalità del Modello 231 sono cos’ sintetizzabili:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto di “Interfidi”, nelle aree a rischio e nell’ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per l’azienda una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le aree a rischio e le aree strumentali, al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito di “Interfidi” è assolutamente condannata, anche se posta in essere con l’intenzione di portare un vantaggio al Consorzio.

Il presente documento si compone di tre sezioni:

- Sezione I, avente carattere generale, volta a:
  - » illustrare i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento, nonché la funzione ed i principi del Modello 231;
  - » illustrare le attività, la struttura della *governance* e dell’assetto organizzativo del Consorzio.
- Sezione II, che illustra in dettaglio l’articolazione del Modello 231 e ne definisce i contenuti: adozione del modello, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza (O.d.V.), flussi informativi, sistema disciplinare e sanzionatorio.
- Sezione III, che illustra le “Parti Speciali” del modello, che hanno la funzione di descrivere le varie tipologie di reato previste dal Decreto, cercando di fornire un elenco dei principi generali e procedurali specifici che i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con “Interfidi”, sono tenuti a rispettare per una corretta applicazione del Modello 231.

## SEZIONE I

### 1. Il D.Lgs. n. 231/2001

#### 1.1 Normativa di riferimento

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti:

- » nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- » nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri;
- » nella Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto, le società possono essere ritenute responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati nell'interesse e/o vantaggio della società stessa da:

- persone fisiche che rivestono posizioni *"apicali"* di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione *"apicale"*.

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (di seguito P.A.), quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- reati di falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo indicati all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001;

- alcune fattispecie di reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea) indicati all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001;
- reati contro il mercato (quali delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore) inseriti dagli art. 25-bis.1 e art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater D.Lgs. 231/2001, delitti di criminalità organizzata (inseriti dall'art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) e verso l'autorità giudiziaria (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) come inserito dall'art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), indicati all'art. 25-quinquies D.Lgs 231/2001;
- reati ambientali (quali distruzione di specie animali o vegetali protette, deterioramento di habitat protetti, tratta di specie in estinzione, scarico acque reflue, rifiuti, inquinamento di suolo, sottosuolo, acque, emissioni in atmosfera, sostanze lesive dell'ozono, inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque), indicati all'art. 25-undecies D.Lgs 231/2001;
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)
- altri reati previsti nel Decreto.

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;

- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

## 1.2 Esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001, sulla base di quanto indicato nell'art. 6, prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui la società dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- abbia affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso l'illecito lo abbiano fatto fraudolentemente;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

La mera adozione del Modello 231 non è sufficiente a garantire alla società l'esonero dalla responsabilità. Infatti, al fine di escludere la responsabilità dell'Ente, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello 231 prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, di curare il loro aggiornamento è affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza – O.d.V.).

## **2. Storia, struttura e organizzazione di Interfidi**

### **2.1 Storia e attività**

“Interfidi”, con sede legale nella città di Taranto, è un consorzio che opera ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 13 del D.L. 269/2003, convertito con modificazioni nella legge 326/2003 (Legge Quadro sui Confidi), nonché dalle ulteriori disposizioni di legge applicabili.

Il Consorzio è stato costituito nel 1996, per iniziativa della Camera di Commercio di Taranto, al fine di esercitare l'attività di garanzia di secondo livello, attraverso un'operatività con ambito provinciale e senza fine di lucro.

Attualmente “Interfidi” svolge la propria attività prevalentemente a favore delle imprese associate e provvede al perseguitamento dell'oggetto sociale (art. 3 dello statuto sociale) attraverso un'attività di prestazione di garanzie collettive nell'interesse delle piccole e medie imprese (PMI) associate del Consorzio (attività di garanzia di primo livello) ed il sostegno della capacità operativa delle cooperative di garanzia e/o degli altri Confidi soci del Consorzio (attività di garanzia di secondo livello).

Più precisamente, “Interfidi” svolge a favore dei propri consorziati le seguenti attività:

1) rilascio di garanzie collettive dei fidi a favore delle PMI associate, nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge;

2) svolgimento di attività connesse o strumentali a quella di cui al precedente punto 1. (es. consulenza finanziaria, assistenza in materia di pianificazione finanziaria, di finanza agevolata, ecc.);

3) rilascio di garanzie dirette a favore di Banche ed altri intermediari finanziari, nell'interesse delle cooperative artigiane di garanzia e/o degli altri Confidi soci ed intervento in controgaranzia in relazione alle garanzie prestate dagli stessi soggetti, operando in secondo grado, ai sensi del quarto comma dell'art. 13 del D.L. n. 269 del 30/09/03, nonché ogni altra attività consentita dalle leggi che disciplinano i Confidi.

Nell'esercizio dell'attività di garanzia collettiva fidi, "Interfidi" può prestare garanzie personali e reali, stipulare contratti volti a realizzare il trasferimento del rischio, nonché utilizzare, in forma di garanzia, depositi indisponibili, costituiti presso i soggetti finanziatori delle imprese consorziate.

Per quanto concerne la gestione della qualità del portafoglio garanzie, si precisa che "Interfidi" attua una specifica procedura di valutazione del rischio di credito connesso alle singole operazioni basata sullo svolgimento di specifiche attività da parte degli istruttori finalizzate a stimare il grado di affidabilità della impresa richiedente nella maniera più oggettiva possibile.

La valutazione del merito creditizio delle imprese richiedenti avviene sostanzialmente attraverso due fasi:

1. Pre-istruttoria;
2. Istruttoria.

La fase di pre-istruttoria consistente nella verifica della completezza documentale e nell'inserimento dei principali dati anagrafici e di bilancio in specifiche schede riepilogative.

Le principali attività poste in essere in fase di pre-istruttoria sono le seguenti:

- analisi dei dati e delle informazioni ricavate durante il contatto con il cliente;
- analisi delle informazioni riguardo a tutti i finanziamenti concessi all'impresa e ad ogni singolo finanziamento concesso, per verificare l'ammontare del debito residuo);
- registrazione almeno degli ultimi due bilanci del cliente;
- analisi dei rapporti bancari e annotazioni in merito all'impresa;

- verifica della completezza della pratica necessaria alla registrazione della data di pratica pronta;
- verifica protesti.

La fase di istruttoria prevede invece l'inserimento dei dati relativi alla richiesta di finanziamento all'interno di una griglia di valutazione elaborata internamente, al fine di ottenere lo *scoring* del soggetto richiedente, che verrà sottoposto prima al vaglio dell'organo consultivo e poi al CdA, organo competente in merito all'ammissibilità o meno della richiesta. Il Consorzio nella fase di istruttoria, analizza la situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'impresa, e dunque la sua capacità reddituale e di rimborso.

Le fonti informative utilizzate per la valutazione del rischio sono costituite da informazioni ottenute sia direttamente dalle imprese, sia per il tramite della Banca finanziatrice o ancora da altre fonti (associazioni di categoria, banche dati, ecc).

La gestione dei rischi assunti passa anche attraverso un continuo monitoraggio delle singole posizioni garantite grazie all'utilizzo di sistemi informativi e di *reporting*, correlando il livello e la concentrazione dei rischi assunti rispetto ai mezzi patrimoniali detenuti.

## 2.2 Governance

Per quanto riguarda la *governance* di "Interfidi", si precisa che il Consorzio si avvale di un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, che prevede la presenza dei seguenti organi sociali: Assemblea dei consorziati; Consiglio di amministrazione (CdA); Presidente del CdA; Collegio Sindacale. Inoltre, come detto, il Consorzio si avvale del supporto di due organi consultivi, vale a dire il Comitato Tecnico e il Nucleo di valutazione. A tutti questi organi sono demandati i compiti specifici stabiliti dalla legge e dallo statuto.

### Assemblea dei consorziati

L'Assemblea dei consorziati, ordinaria e straordinaria, è l'organo al vertice della struttura organizzativa ed è composta dall'universalità dei soci del Consorzio. Tale organo ha la funzione di determinare gli aspetti strutturali del Confidi negli ambiti

previsti dalla legge e dall'atto costitutivo, di definirne gli obiettivi di fondo e nominare gli amministratori che sono chiamati a darne attuazione.

Le Assemblee sono presiedute dal Presidente del CdA o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice-Presidente.

In particolare, l'Assemblea ordinaria:

- approva il bilancio e delibera sulla destinazione degli utili e sulla copertura delle perdite, che non comportino modifiche statutarie;
- fissa il numero ed elegge gli amministratori, i sindaci e il Presidente del Collegio sindacale;
- elegge il Presidente e nomina il Vice Presidente che sostituisce eventualmente il Presidente in caso di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo;
- fissa l'indennità spettante al Presidente e la misura degli eventuali gettoni di presenza spettanti agli amministratori per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e dell'Assemblea;
- fissa gli emolumenti spettanti al Collegio sindacale, anche in misura forfettaria;
- delibera sugli altri oggetti attinenti alla gestione del Confidi riservati alla sua competenza dal presente statuto o sottoposti al suo esame dagli amministratori.

L'Assemblea straordinaria delibera:

- sulle modificazioni del presente statuto, fermo restando quanto disposto all'art. 40;
- sulla fusione, sulla scissione, sullo scioglimento e sulla liquidazione del Consorzio;
- sulla nomina e sui poteri dei liquidatori, nonché sulle modalità della liquidazione;
- sulla introduzione, modificaione o soppressione dei diritti attribuiti ai singoli consorziati ai sensi dell'art.2468 c.c.
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge o dal presente statuto alla sua competenza.

## **Consiglio di amministrazione (CdA)**

“Interfidi” è amministrato da un CdA composto da un massimo di cinque componenti, nominati dall'Assemblea dei consorziati.

Gli amministratori devono essere in possesso degli eventuali requisiti di professionalità ed onorabilità stabiliti dalla legge e/o dalle Autorità di Vigilanza per rivestire la carica di amministratori di Confidi.

Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Essi non possono essere eletti per un numero di mandati consecutivi superiori al limite massimo eventualmente e inderogabilmente stabilito dalla legge.

Il CdA ha tutte le attribuzioni ed i poteri relativi alla gestione ordinaria e straordinaria del Confidi, eccetto quelli riservati all'Assemblea dei consorziati per legge o per statuto.

### **Presidente del CdA**

Il Presidente ha la rappresentanza legale del Consorzio e la firma sociale di fronte ai terzi e in giudizio. In caso di assenza o impedimento le attribuzioni spettano al Vice-Presidente.

### **Collegio sindacale**

Il Collegio sindacale di "Interfidi" è composto da tre membri effettivi e due supplenti, eletti dall'Assemblea dei consorziati che ne nomina il Presidente.

I sindaci vengono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali e devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge vigente al momento della nomina.

Essi restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. La scadenza del mandato coincide con la data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Confidi e sul suo concreto funzionamento.

Al Collegio sindacale viene attribuito anche il controllo contabile, salvo che per legge o per diversa volontà dell’Assemblea ordinaria esso sia demandato ad un revisore contabile o a una società di revisione di cui all’art. 2409 bis c.c.

### **Comitato tecnico e Nucleo di valutazione**

I Comitati Tecnici (C.T.) e il Nucleo di Valutazione (N.V.) sono organi consultivi del Consorzio, nominati dal CdA per l’esame delle richieste di concessione di Garanzia Ordinarie (C.T.) e nell’ambito del settore agricolo ed agroalimentare (N.V.) con il compito di verificare la correttezza dell’Iter e della documentazione delle pratiche e di esprimere il proprio parere tecnico consultivo. Il CdA preso atto del parere consultivo espresso dai C.T. e N.V. può decidere conformemente o discostarsi dallo stesso.

---

### **2.3 Assetto organizzativo**

“Interfidi” adotta una struttura organizzativa basata su un modello che prevede l’accorpamento delle risorse per Aree.

Dall’organigramma di “Interfidi” è possibile individuare un’Area con compiti di coordinamento tra la gestione operativa del Consorzio e gli organi sociali del medesimo (Coordinamento Aree) e tre Aree operative, ciascuna delle quali si occupa di una precisa parte del complessivo processo gestionale del Confidi (Area Fidi, Area Rischi e *Compliance* e Area Legale).

Il personale che lavora alle dirette dipendenze di “Interfidi” è composto da n. 5 unità (n. 4 impiegati e n. 1 quadro direttivo).

#### **Coordinamento Aree**

Il Coordinamento Aree, affidato ad una sola unità lavorativa (Dott.ssa A. D’Oria), si occupa delle seguenti attività:

- Gestione e cura dei rapporti con gli organi sociali del Confidi, coordinando le varie aree in cui è suddivisa l’attività consortile;
- Segreteria societaria;

- Amministrazione, contabilità, controllo di gestione e gestione dei rapporti con il consulenti contabile, fiscale e del lavoro;
- Verifica generale dell'istruttoria e della predisposizione del fascicolo di richiesta di garanzia da sottoporre al Comitato tecnico per il parere tecnico;
- Redazione dei verbali delle Assemblee e del CdA.

### **Area Rischi e *Compliance***

L'Area *Compliance* si occupa delle seguenti attività:

- Controllo e gestione dei rischi legati alla concessione delle garanzie;
- Monitoraggio del quadro normativo che disciplina il Confidi;
- Verifica del rispetto delle norme di riferimento da parte del Confidi;
- Definizione ed attuazione dei processi che eventualmente dovessero rendersi necessari per l'adeguamento del Confidi alle norme che lo disciplinano;
- Prevenzione del rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite patrimoniali e danni di reputazione;
- Verifica dell'assetto organizzativo rispetto ai requisiti normativi richiesti;
- Analisi delle norme, misure, bandi, ecc. volta alla puntuale intercettazione delle risorse per il Confidi;
- Promozione del Confidi;
- Elaborazione report settimanali attività svolta da consegnare all'area coordinamento.

### **Area Fidi**

L'Area Fidi si occupa delle seguenti attività:

- Accettazione della documentazione in arrivo per la richiesta di rilascio di garanzia da parte del richiedente;
- Attribuzione del protocollo di arrivo della pratica;
- Verifica della completezza della documentazione con eventuale richiesta di integrazione;
- Pre-istruttoria della pratica ed elaborazione della scheda tecnica;
- Istruttoria e preparazione del fascicolo per l'analisi e delibera da parte del CdA;
- Preparazione del fascicolo da inviare agli istituti di credito convenzionati per l'ottenimento del parere;

- Predisposizione del nulla osta all'erogazione relativamente alle delibere bancarie favorevoli;
- Predisposizione e consegna del relativo nulla osta al richiedente e alla banca;
- Gestione dei rapporti con il sistema bancario, con i soggetti richiedenti;
- Elaborazione report settimanali attività svolta da consegnare all'area coordinamento.

### **Area Marketing**

L'Area Marketing si occupa delle seguenti attività:

- Aggiornamento dei contenuti del sito internet del Consorzio su istruzioni del Presidente;
- Promozione del Consorzio e dello sviluppo dei servizi offerti alle PMI socie;
- Organizzazione di eventi e corsi di formazione;
- Rapporti con gli organi di informazione.

### **Area Legale e contenzioso e GDPR**

L'Area Legale, contenzioso e GDPR si occupa delle seguenti attività:

- Monitoraggio della puntualità dei pagamenti;
- Gestione delle richieste di moratoria;
- Gestione delle richieste di modulazione;
- Gestione delle richieste di chiusura a saldo e stralcio;
- Verifica della completezza della documentazione delle richieste di garanzia con eventuale richiesta di integrazione;
- Gestione dei rapporti con il sistema bancario;
- Normativa antiriciclaggio;
- Archiviazione documentale elettronica delle pratiche di garanzia;
- Elaborazione report settimanali attività svolta da consegnare all'area coordinamento;
- Predisposizione e aggiornamento dei documenti previsti in materia di trasparenza e privacy (Fogli informativi, moduli privacy, ecc.) quale responsabile Privacy (DPO), sulla base del Regolamento UE 2016/679 noto come GDPR (General Data Protection Regulation);
- Rapporti con i legali del Consorzio;

- Gestione dei reclami e segnalazioni operazioni sospette da sottoporre al Responsabile Antiriciclaggio/Reclami/ABF.

## SEZIONE II

### 3. Il Modello 231

#### 3.1 L'adozione del Modello 231

Sebbene il Decreto abbia previsto l'adozione del Modello 231 solo in via facoltativa, "Interfidi" - sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, della propria competitività, delle aspettative dei propri associati e del lavoro dei propri dipendenti - ne ha deciso l'adozione per assicurare lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

Il Modello organizzativo 231 del Consorzio è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Linee Guida ABI: per il settore bancario, l'Associazione Bancaria Italiana ha emanato nel mese di dicembre del 2002 il Codice di comportamento di categoria denominato "Linee Guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle Banche";
- Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia) che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e degli intermediari finanziari non bancari, definendo principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo delle imprese finanziarie.

Le fasi per la predisposizione del Modello 231 sono state le seguenti:

- Impostazione del progetto e individuazione del Responsabile Interno nella figura del Presidente;
- Raccolta e analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e sul funzionamento del Confidi, finalizzata ad individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs 231/01, nonché le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati;

- Identificazione dei "soggetti-chiave" ("key officer") a conoscenza delle attività a rischio e dei processi decisionali e di controllo: in questa fase sono state svolte interviste con questi soggetti per raccogliere informazioni rilevanti sull'attività del Consorzio;
- Descrizione delle criticità riscontrate e individuazione delle azioni di miglioramento ("gap analysis");
- Articolazione e definizione del Modello 231 sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente.

Il presente Modello esprime dunque la volontà di "Interfidi" di fare tutto il possibile affinché l'attività sia, da un lato, improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la disciplinano e, dall'altro lato, ispirata a principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine, attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato (cd. "attività sensibili"), la loro proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si è voluto:

1. Diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di "Interfidi", la piena consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata, in quanto sempre contraria agli interessi di "Interfidi", anche quando, apparentemente, foriera di un qualunque vantaggio immediato o indiretto);
2. consentire a "Interfidi" di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

In sintesi, i punti cardine del Modello 231 sono:

- Sintetica esposizione delle attività "sensibili" di "Interfidi", ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Insieme delle regole di condotta finalizzate ad impedire, per quanto possibile, la commissione dei reati stessi;
- Attribuzione all'O.d.V. di compiti di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello;
- La previsione di specifiche sanzioni;
- Le modalità di aggiornamento costante del Modello;
- La diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti.

### 3.2 La struttura del Modello 231

Il Modello 231 di "Interfidi" è suddiviso in:

- "Parte Generale", che contiene i principi generali del Modello e tratta, in particolare, del funzionamento dell'O.d.V. e del sistema sanzionatorio;
- N. 5 "Parti Speciali":
  - » Parte Speciale A: dedicata ai reati riferibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
  - » Parte Speciale B: dedicata ai cd. reati societari e ai reati tributari;
  - » Parte Speciale C: dedicata ai reati in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
  - » Parte Speciale D: dedicata all'antiriciclaggio;
  - » Parte Speciale E: dedicata ai reati contro la personalità individuale.

Il presente Modello, costituito da Parte Generale e dalle Parti Speciali è stato approvato dal CdA di "Interfidi", con delibera del 05.04.2013.

Il Modello 231, nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne la piena efficacia. A tal proposito, si precisa che il potere di integrare il Modello 231 spetta all'organo dirigente mediante apposita delibera.

### 3.3 I destinatari del Modello 231

I soggetti destinatari del presente Modello 231(di seguito "Destinatari") sono da considerarsi:

- i componenti degli organi sociali di "Interfidi";
- coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo nel Confidi;
- i dipendenti di "Interfidi";
- tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto del Confidi o sono comunque legati al medesimo da un rapporto giuridico (es. consulenti, collaboratori, mediatori, agenti).

### 3.4 Le Aree di rischio

Alla luce dell'attività svolta da "Interfidi" sono state individuate le aree "sensibili" alla commissione dei reati e che sono sotto elencate:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici;
- gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici, in particolare Banca d’Italia;
- organizzazione e limiti dei poteri interni definiti attraverso deleghe e procure;
- assegnazione di consulenze e incarichi di collaborazione;
- attività sensibili riferibili ad esternalizzazioni di attività aziendali quale l’amministrazione e la gestione del personale;
- gestione dei flussi finanziari, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere;
- sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- presidio della normativa antiriciclaggio.

Nelle Parti Speciali sono state descritte analiticamente le tipologie di reato contenute nel Decreto che rilevano in relazione alle aree di rischio sopra descritte.

Per quanto concerne gli altri reati presupposto previsti dal Decreto, e non espressamente richiamati nelle Parti Speciali, si è ritenuto che l’attività di “Interfidi” non presenti profili di alto rischio, tali comunque da far ritenere ragionevolmente possibile la commissione di un reato.

Relativamente alle varie aree a rischio “Interfidi” procede a definire protocolli specifici di comportamento per la formazione e l’attuazione delle decisioni e che verranno trattati nelle Parti Speciali.

Le procedure che regolano le aree a rischio sono adottate da “Interfidi”, sentito il parere dell’O.d.V., e devono conformarsi ai seguenti principi:

- tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la possibilità di ricostruire le scelte effettuate;
- archiviazione e conservazione della documentazione relativa all’attività operativa e di controllo del Consorzio;
- la scelta di tutti i dipendenti e collaboratori esterni deve basarsi esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, esperienza);
- ogni pagamento deve essere documentato e giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- garantire veridicità e completezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni;

- applicazione della normativa antiriciclaggio;
- identificabilità dei soggetti.

Le procedure potranno essere modificate sentito il parere dell'O.d.V.

### **3.5 L'Organismo di vigilanza (O.d.V.)**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello 231, deve essere interno all'ente e diverso dall'organo dirigente.

Secondo le disposizioni del Decreto, le caratteristiche dell'O.d.V. devono essere:

- autonomia e indipendenza, intesa come "non coinvolgimento" diretto dei componenti dell'O.d.V. nelle attività di gestione;
- professionalità, considerata come l'insieme delle competenze tecniche adeguate alla funzione che è tenuto a svolgere;
- continuità d'azione, intesa come svolgimento in modo continuativo dell'attività di vigilanza senza peraltro essere adibito a mansioni operative che possano in qualche misura contaminare la visione dell'azienda.

L'Organismo di vigilanza può essere di natura monocratica o di natura collegiale.

Si è ritenuta necessaria la composizione dell'O.D.V. mediante componenti esterni con specifiche competenze ed esperienza in materia, al fine di conferire maggiore autonomia di valutazione rispetto ad un componente interno che - anche se collocato alle dipendenze dirette del massimo vertice aziendale e dotato di professionalità ed autorevolezza - è pur sempre legato da un rapporto di lavoro subordinato con il Consorzio. "Interfidi" prevede la possibilità di affidare l'incarico di membro dell'O.D.V. ad un componente del Collegio Sindacale.

L'O.D.V. deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere e pertanto è necessario che, in esso, vi siano soggetti con professionalità adeguata in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi essendo necessario il possesso delle capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

#### **Requisiti di eleggibilità**

Ai componenti dell’O.D.V., sia esso collegiale che monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di inellegibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.Lgs. 06.09.11, n. 159 (*“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136”*);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss.c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater del D.Lgs. 24.02.98 n. 58.

All’O.d.V. è affidato il compito di:

- vigilare sull’osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- vigilare sull’efficacia del Modello 231 in relazione alla organizzazione del Consorzio ed all’effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- esprimere un parere sulle procedure attuative del Modello 231;
- proporre all’organo dirigente modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o normative e comunque nei casi di:
  - » significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - » significative modificazioni dell’assetto interno di “Interfidi” e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
  - » rilevanti modifiche normative.

## Flussi informativa e O.d.V.

L’O.d.V. riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente al Direttore Generale (ove presente);
- su base trimestrale al CdA e al Collegio sindacale.

Inoltre, annualmente, l’O.d.V. prepara un *report* scritto sulla sua attività per il CdA e per il Collegio sindacale.

Il *report* avrà ad oggetto:

- l’attività svolta dall’O.d.V.;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad “Interfidi”, sia in termini di efficacia del Modello 231.

Il CdA ed il Collegio sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’O.d.V., il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi.

Gli incontri verranno verbalizzati e le copie dei verbali verranno custodite dall’O.d.V.

Inoltre, l’O.d.V. deve essere informato dai Destinatari del Modello 231 di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni) e di segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello 231 (Segnalazioni).

Le Informazioni riguardano notizie utili per l’attività dell’O.d.V. (quali ad esempio criticità o anomalie riscontrate nell’attuazione del Modello 231, notizie relative a mutamenti nell’organizzazione aziendale).

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all’attività del Consorzio o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Consorzio stesso. Le Segnalazioni vanno inviate tempestivamente all’O.d.V. e devono essere il più possibile precise e riferibili ad un specifico evento e ad una specifica area di attività.

L’O.d.V. assicura la riservatezza circa l’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell’O.d.V. in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L’O.d.V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

### **Verifica dell’efficacia del modello 231**

Ai fini dell’espletamento del compito istituzionale di verifica circa l’efficacia del Modello 231, l’O.d.V. potrà porre in essere in particolare due tipi di verifiche:

- 1) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica delle principali operazioni compiute da “Interfidi” nelle aree di attività a rischio;
- 2) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l’effettivo funzionamento del Modello 231 con le modalità stabilite dall’O.d.V di “Interfidi”.

Inoltre, sarà intrapresa un’analisi di tutte le Segnalazioni e Informazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dall’O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con eventuali interviste a campione.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall’O.d.V. e anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

### **3.6 Il Sistema disciplinare e sanzionatorio**

Un aspetto essenziale per l’efficace attuazione del Modello 231 è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello 231 (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e) e art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto).

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di “Interfidi” nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con il Confidi.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L’O.d.V. cura che venga data informazione a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con “Interfidi”, circa l’esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

## **Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è regolata nelle disposizioni del Codice Civile e dalla normativa in materia di rapporti di lavoro.

Le disposizioni del Modello 231 sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti di "Interfidi".

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della violazione commessa. La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- 1) Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- 3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare di "Interfidi" è quindi costituito dalle norme del Codice Civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

- 1) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o scritto il lavoratore che:
  - » violi le disposizioni contenute nel Modello 231;
  - » adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello 231 nelle "aree a rischio";

- » non comunichi all’O.d.V. le Informazioni previste dal Modello 231;

2) incorre nel provvedimento della Multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione il lavoratore che:

- » violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto ad eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
- » violi l’obbligo di inviare all’O.d.V. le Segnalazioni di violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello 231;

3) incorre, inoltre, nel provvedimento di Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, il lavoratore che:

- » violando le prescrizioni del Modello 231 e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi del Consorzio, arreca un danno alla stesso o lo espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;
- » violi l’obbligo di comunicare all’O.d.V. la Segnalazione relativa alla commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;

4) incorre, infine, anche nel provvedimento di Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, il lavoratore che:

- » adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico del Consorzio di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio a “Interfidi”;
- » abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

L’irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 deve essere preventivamente comunicata all’O.d.V. Ad esso dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari.

### **Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a "Interfidi", come ad esempio nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di "Interfidi".

L'O.d.V. verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

### **Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni da parte di uno degli amministratori, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'O.d.V. informa per iscritto l'intero CdA e il Collegio sindacale.

Il CdA valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

### **Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazioni da parte di un membro (effettivo e/o supplente) del Collegio sindacale, l'O.d.V. informa il CdA e il Collegio sindacale.

Il CdA valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

## **3.7 La Comunicazione del Modello 231**

"Interfidi", al fine di garantire la piena efficacia del Modello 231, ne assicura la più ampia divulgazione e l'effettiva conoscenza da parte della generalità dei Destinatari.

"Interfidi" assicura la diffusione del Modello 231 non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto del Confidi.

La modalità di divulgazione del Modello 231 è diversificata a seconda dei destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

Tutta l'attività di comunicazione è svolta sotto la supervisione dell'O.d.V., titolare del compito di vigilare sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello 231.

### **3.8 L'Aggiornamento del Modello 231**

Il CdA di "Interfidi" è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Modello. In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento, nell'organizzazione interna o nell'attività del Consorzio. La modifica del Modello 231 si rende comunque necessaria quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni stabilite da norme di legge e dal Modello medesimo.

L'O.d.V. è sempre informato sull'aggiornamento del Modello 231 e può esprimere un parere sulle eventuali modifiche.

## **SEZIONE III**

### **4. Approfondimento sulle Parti Speciali**

#### **Parte Speciale "A"**

#### **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto)**

##### **1. Tipologia di reati**

Per quanto concerne la presente Parte Speciale "A", si provvede qui di seguito a fornire un elenco dei reati in essa contemplati, ed indicati negli artt. 24 e 25 del Decreto:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis cod. pen.);
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato (art. 316-ter cod. pen.);
- Concussione (art. 317 cod. pen.) ;
- Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt.318-319 cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- Truffa (art. 640 cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis cod. pen.);
- Frode informatica (art. 640-ter cod. pen.).

## 2. **Area di rischio**

I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.).

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree di attività di "Interfidi" nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 ("Aree a Rischio"), ai fini della presente Parte Speciale "A" del Modello 231, risultano essere le seguenti:

- A. Iter di richiesta e gestione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni: fase di progettazione e di predisposizione della documentazione; della firma e inoltro della domanda di partecipazione; rapporti con l'ente pubblico nella fase di attribuzione; fase di ricevimento dei fondi; eventuale contenzioso.
- B. Gestione del Fondo Antiusura istituito dal Ministero del Tesoro: fase di predisposizione della documentazione; della firma e inoltro della domanda; rapporti con l'ente pubblico nella fase di attribuzione; fase di ricevimento dei fondi; eventuale contenzioso.
- C. Amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali, nonché la sicurezza e l'igiene sul lavoro.
- D. Gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici (Banca d'Italia, ASL, Guardia di Finanza, revisori straordinari del Ministero del Tesoro): fase di

accompagnamento all’ispezione e messa a disposizione di dati e documenti; fase di firma dei relativi verbali; fase di esecuzione delle eventuali prescrizioni.

### **3. Principi di comportamento**

Obiettivo della Parte Speciale “A” è l’adozione, da parte dei Destinatari del Modello, di comportamenti generali e specifici conformi ai principi che “Interfidi” si è dato nelle aree a rischio e idonei a prevenire la commissione dei reati contro la P.A. previsti dal Decreto.

In particolare, la presente Parte Speciale prevede per i Destinatari, in considerazione delle posizioni ricoperte e dei diversi obblighi nei confronti di “Interfidi” nell’ambito dell’espletamento delle attività considerate a rischio, l’espresso divieto di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto, con particolare riferimento, senza limitazione, ai reati di corruzione (per un atto d’ufficio o per un atto contrario ai doveri d’ufficio) e di istigazione alla corruzione, che si realizzano attraverso l’offerta o la promessa di denaro o altra utilità agli interlocutori dell’ente che indice il bando per ottenere, indebitamente, l’aggiudicazione di fondi o l’accelerazione indebita di un atto dovuto, ovvero nel caso di presentazione di documentazione, l’allegazione di fatti volutamente falsi e/o lacunosi per ottenere l’aggiudicazione di bandi;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

In particolare è fatto divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi di “Interfidi”;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, ad esempio, promesse di assunzioni o consulenze dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della P.A., finalizzate comunque ad ottenere illeciti vantaggi;
- riconoscere compensi in favore di consulenti e collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o che, addirittura, non corrispondano ad alcuna prestazione;
- ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura da pubblici funzionari ove eccedano le normali pratiche commerciali e di

cortesia; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle c.d. "regalie d'uso" è tenuto a darne immediata comunicazione all'O.d.V.;

- assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici;
- i consulenti esterni eventualmente coinvolti nelle aree a rischio della presente Parte Speciale devono sottoscrivere, in sede di contratto, una dichiarazione nella quale affermino di:
  - » conoscere il contenuto del D.Lgs 231/2001 e dei principi del Modello 231 di "Interfidi" e di impegnarsi ad osservarne il contenuto;
  - » segnalare tempestivamente all'O.d.V. di "Interfidi" eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comunque contrari a quanto previsto dal D.Lgs 231/2001 dei quali siano venuti a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la P.A.

#### **4. Compiti dell'O.d.V.**

Compiti specifici dell'O.d.V. concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello 231 in materia di reati contro la P.A. sono:

- monitorare l'efficacia e l'effettiva attuazione delle procedure interne e dei principi di comportamento atti alla prevenzione dei reati contro la P.A.;
- esaminare le eventuali segnalazioni e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- risolvere i dubbi interpretativi sul Modello 231 e sui principi di comportamento previsti dalla presente Parte Speciale eventualmente posti dai Destinatari;
- conservare la documentazione relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio di cui alla Parte Speciale "A".

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'O.d.V. emergano elementi che facciano risalire alla violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, l'O.d.V. dovrà riferire al CdA e al Collegio sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti di competenza.

#### **Parte Speciale "B"**

## Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

### 1. Tipologia di reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale "B", si elencano qui di seguito a i reati in essa contemplati ed indicati all'art. 25-ter del Decreto, raggruppandoli, per maggiore chiarezza, in 4 tipologie differenti:

#### 1. FALSITÀ IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

- False comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis cod. civ.).

#### 2. TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 cod. civ.) ;
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.).

#### 3. TUTELA PENALE DEL REGOLARE FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ

- Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.).

#### 4. TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 cod. civ.)

### 2. Aree di rischio

Le Aree di Rischio in relazione ai reati societari sono considerate le seguenti:

- A. tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere, gestione delle incombenze societarie;
- B. gestione dei rapporti con il Collegio sindacale ed eventualmente con le società di revisione;
- C. la predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie (ulteriori rispetto a quelli sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di cui al punto A. relativi comunque a "Interfidi");
- D. la predisposizione di comunicazioni alle Autorità di Vigilanza e la gestione dei rapporti con le stesse (Banca d'Italia, ecc.).

In particolare, i reati maggiormente riferibili a questa area sono le false comunicazioni sociali e le false comunicazioni sociali in danno di "Interfidi", dei soci o dei creditori, ovvero quei comportamenti finalizzati ad ottenere indebiti vantaggi per il Consorzio attraverso la rappresentazione non veritiera della propria situazione economica, finanziaria e patrimoniale.

E' necessario, altresì, che venga istituito un presidio volto a garantire che, attraverso una comunicazione e una collaborazione continuative, il Collegio sindacale di "Interfidi" sia sempre messo nelle condizioni di operare il proprio controllo legale, organizzativo e contabile.

### **3. Principi di comportamento**

La presente Parte Speciale prevede a carico dei Destinatari, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti di "Interfidi" nell'ambito dell'espletamento delle attività relative alle Aree a Rischio, l'espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto);
- 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.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) un'informazione veritiera e corretta sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di "Interfidi";
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del patrimonio sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto, in particolare, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione del bilancio o delle altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di "Interfidi";
- omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Consorzio;
- porre in essere operazioni finalizzate alla creazione di disponibilità extracontabili (ad es. fatture per operazioni inesistenti);
- porre in essere comportamenti che impediscono materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo da parte del Collegio sindacale.

Per quanto riguarda invece la gestione societaria, è fatto divieto di:

- ripartire utili o acconti su utili destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni, scissioni in violazione delle disposizioni poste a tutela dei creditori;
- procedere a aumenti o riduzioni fittizie di capitale;
- influenzare illecitamente l'assemblea per procurarsi indebiti vantaggi;
- omettere di comunicare al CdA e al Collegio sindacale le informazioni relative a cariche assunte in altre società o la cessazione o la modifica delle stesse, tali da poter far insorgere un conflitto di interessi con "Interfidi".

#### **4. Compiti dell'O.d.V.**

Compiti specifici dell’O.d.V. concernenti l’osservanza e l’efficacia del Modello 231 in materia di reati societari sono i seguenti:

- monitorare l’efficacia e l’effettiva attuazione delle procedure interne e dei principi di comportamento previsti per la prevenzione dei reati societari, anche attraverso verifiche periodiche;
- esaminare le eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo (Collegio sindacale ed eventualmente società di revisione) o da qualsiasi dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- conservare la documentazione relativa ai controlli posti in essere nelle aree di rischio di cui alla presente Parte Speciale “B”.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall’O.d.V. emergano elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, l’Organismo di Vigilanza dovrà riferire al CdA e al Collegio sindacale, per l’adozione degli opportuni provvedimenti di competenza.

## **Parte Speciale “C”**

### **Reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies del Decreto)**

#### **1. Tipologia di reati**

I reati previsti dall’art. 25-septies del Decreto in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

#### **2. Aree di rischio**

Per quanto riguarda “Interfidi”, in questa Parte Speciale si fa riferimento alla gestione complessiva dell’igiene e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

### **3. Principi di comportamento**

“Interfidi” pone particolare attenzione all’igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Consorzio si è attivato per raggiungere un livello organizzativo allineato con quanto richiesto dalla normativa vigente. E’ stata nominata la figura del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). Il Documento di Valutazione dei Rischi ha coinvolto tutta l’azienda attraverso l’analisi delle diverse mansioni e l’individuazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione.

La formazione e l’informazione in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro costituiscono il primo strumento di prevenzione degli infortuni.

Il Consorzio adotta procedure aziendali che garantiscono l’adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalla normativa posta a tutela dell’igiene e della sicurezza sul lavoro e un’organizzazione interna che assicura le competenze necessarie per la gestione del rischio e le adeguate sanzioni per le violazioni di tali misure.

La documentazione relativa all’attività di cui sopra deve essere trasmessa all’O.d.V. affinché possa conservarla nel proprio archivio quale registrazione dell’attività di attuazione del Modello 231 in materia di sicurezza.

### **4. Compiti dell’O.d.V.**

Compiti specifici dell’O.d.V. sono:

- coordinarsi con i responsabili per la sicurezza affinché i controlli ai sensi del D.Lgs 231/2001 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D.Lgs 81/2008 e della normativa vigente sull’igiene e sicurezza del lavoro;
- verificare periodicamente l’osservanza da parte dei Destinatari del Modello dei principi in materia di sicurezza e igiene;
- verificare l’effettiva attuazione dell’impianto sanzionatorio in caso vengano accertate violazioni delle prescrizioni.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall’O.d.V. emergano elementi che facciano risalire alla violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello 231, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, l’O.d.V. dovrà riferire al CdA e al Collegio sindacale, per l’adozione degli opportuni provvedimenti di competenza.

## **Parte Speciale "D"**

### **Reati di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del decreto e art. 55 del d.lgs. 231/2007)**

#### **1. Tipologia di reati**

Per quanto concerne la presente sezione della Parte Speciale, si riportano i reati contemplati nell'art. 25-octies del Decreto e dell'art. 55 del D.Lgs. 231/2007 in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis del c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter del c.p.);
- Sanzioni penali di cui all'art. 55 D.Lgs. 231/2007.

#### **2. Aree di rischio**

Le Aree di rischio o in relazione ai reati di riciclaggio e finanziamento al terrorismo sono considerate le seguenti:

- A. gestione dei rapporti con la clientela e i fornitori;
- B. area del credito.

#### **3. Principi di comportamento**

Al fine di ridurre la possibilità che venga commesso un reato, il Consorzio effettua le seguenti attività:

- formazione e diffusione delle disposizioni normative;
- definizione di linee guida da tenere nel caso in cui i destinatari vengano a conoscenza di comportamenti in violazione della normativa;

- costante comunicazioni per mantenere e diffondere la conoscenza degli adeguamenti normativi.

“Interfidi” adotta procedure aziendali che garantiscono l’adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalla normativa ed in particolare in materia di:

- adeguata verifica della clientela;
- segnalazione di operazioni sospette;
- conservazione dei documenti;
- controllo interno.

La portata e le misure che devono essere adottate dagli intermediari devono essere adeguate al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo in relazione al tipo di cliente, al rapporto continuativo, al prodotto o alla transazione.

La documentazione relativa all’attività di cui sopra deve essere trasmessa all’O.d.V. affinché possa conservarla nel proprio archivio quale registrazione dell’attività di attuazione del Modello.

#### **4. Compiti dell’O.d.V.**

Compiti specifici dell’O.d.V. concernenti l’osservanza e l’efficacia del Modello in materia di riciclaggio:

- monitorare l’efficacia e l’effettiva attuazione delle procedure interne, anche attraverso verifiche periodiche;
- esaminare le eventuali segnalazioni e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- conservare la documentazione relativa ai controlli posti in essere nelle aree di rischio di cui alla presente Parte Speciale “D”.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall’O.d.V. emergano elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, l’O.d.V. dovrà riferire al CdA e al Collegio sindacale, per l’adozione degli opportuni provvedimenti di competenza.

## **Parte Speciale “E”**

### **Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)**

#### **1. Tipologia dei reati**

Per quanto concerne la presente sezione della Parte Speciale, si riportano alcuni dei reati contemplati nell’art. 25-quinquies del Decreto.

- Pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen.)

Per quanto concerne i reati previsti dal Decreto di cui alla presente sezione della Parte Speciale, si è ritenuto che nonostante l’attività di “Interfidi” non presenti profili di alto rischio è necessario che il Consorzio introduca nella sua struttura alcuni presidi.

#### **2. Aree di rischio**

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale “E” del Modello, le seguenti:

- l’utilizzo di internet da parte dei Destinatari;
- la conclusione di contratti con Internet Provider riguardanti la fornitura di contenuti digitali;
- trasferte all’estero del proprio personale.

#### **3. Principi di comportamento**

La presente Parte Speciale prevede a carico dei Destinatari, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti di “Interfidi” nell’ambito dell’espletamento delle attività considerate a rischio, l’espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-quinquies del Decreto);
- 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.

#### **4. Compiti dell'O.d.V.**

I compiti di vigilanza dell'O.d.V. in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati contro la personalità individuale sono i seguenti:

- emanare o proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree a Rischio, individuate nella presente Parte Speciale. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei Reati;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- consultarsi periodicamente o quando necessario con il Responsabile della Security.