FITD FONDO INTERBANCARIO DI TUTELA DEI DEPOSITI

PARTE GENERALE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del FITD

ai sensi del d.lgs. 231/01

Dicembre 2024

Indice

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica 4
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 4
1.2 Le persone soggette al d.lgs. n. 231 del 2001 4
1.3 I Reati Presupposto 5
1.4 Le Sanzioni previste dal Decreto 6
1.5 I delitti tentati 6
1.6 Le Condotte Esimenti 6
1.7 Le Linee Guida 6
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Fondo interbancario di tutela dei depositi (FITD) 8
2.1 La descrizione sintetica dell'attività del FITD 8
2.2 L'adozione del Modello 8
2.3 Il presente Modello 8
2.3.1 Le finalità del Modello 8
2.3.2 La costruzione del Modello 9
2.3.3 Il concetto di rischio accettabile 9
2.3.4 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della costruzione del Modello 10
2.4 L'aggiornamento del Modello 11
2.5 I documenti connessi al Modello 11
2.6 La gestione delle risorse finanziarie 12
2.7 La diffusione del Modello 12
2.7.1 Destinatari 12
2.8 La formazione e l'informazione del personale 12
2.9 L'informazione ai Terzi e la diffusione del Modello 13
3. Gli elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale del FITD 13
3.1 Il Modello di *governance* del FITD 13
3.2 Il sistema dei controlli interni del FITD 15

3.3 I presidi adottati dal FITD e principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato 18

4. L'Organismo di Vigilanza 18

4.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 18

4.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza 19

4.3 La durata dell'incarico, i requisiti, le cause di ineleggibilità, la decadenza, la sospensione e la sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 19

4.4 Le funzioni, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza 21

4.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza 21

4.6 I Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 21

4.6.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 21

4.6.2 Le segnalazioni di *whistleblowing* 23

4.6.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 24

5. Il sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate 25

5.1 I principi generali 25

5.2 Il sistema sanzionatorio 25

5.2.1. Le sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni relative al whistleblowing 26

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "**d.lgs. n. 231 del 2001**" o il "**Decreto**"), al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche, nonché ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Si tratta di una nuova forma di responsabilità a carico di società, associazioni e altri enti dotati di personalità giuridica (formalmente amministrativa, ma di fatto penale per le modalità di accertamento e la gravità delle sanzioni previste).

Il d.lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa per i reati commessi dalle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"). Essa va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (come di seguito individuata) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo d.lgs. n. 231 del 2001.

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

1.2 Le persone soggette al d.lgs. n. 231 del 2001

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

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione

[1] L'art.1 del d.lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

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

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

dell'Ente o di una unità organizzativa del medesimo dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),

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

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti categorie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

(i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del d.lgs. n. 231 del 2001);

(ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis);

(iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter);

(iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis);

(v) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1);

(vi) reati societari (articolo 25-ter);

(vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater);

(viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1);

(ix) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies);

(x) reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies):

(xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies;)

(xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies);

(xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);

(xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies);

(xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies[2]);

(xvi) reati ambientali (articolo 25-undecies);

(xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;

(xviii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies);

(xix) reati di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies);

(xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

(xxi) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

(xxii) contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

(xxiii) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);

[2] Originariamente 25-novies e così rinumerato dal d.lgs. n. 121/2011.

(xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

1.4 Le Sanzioni previste dal Decreto

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

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

1.5 I delitti tentati

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

1.6 Le Condotte Esimenti

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

1.7 Le Linee Guida

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

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231 del 2001 dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI), nonché dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e i relativi aggiornamenti.

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

a) individuazione delle aree a rischio, al fine di verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;

b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative,

attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

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

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati,
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione[3];
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;

c) obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In base alle Linee guida, il livello di prevenzione deve essere raggiungibile, vale a dire proporzionato alla natura dell'Ente e al disposto normativo applicabile.

[3] Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Fondo interbancario di tutela dei depositi (FITD)

2.1 La descrizione sintetica dell'attività del FITD

Il Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (di seguito in breve, "FITD", "Fondo" o "Ente") è un consorzio di diritto privato costituito nel 19874 avente lo scopo di garantire i depositanti delle banche consorziate, che ne forniscono le risorse finanziarie, in conformità alle disposizioni della legge e dello Statuto.

Tale finalità istituzionale si realizza attraverso varie forme di intervento nei confronti delle Consorziate sottoposte a procedure di liquidazione coatta amministrativa e di risoluzione nonché mediante interventi alternativi volti a superare lo stato di dissesto o di rischio di dissesto delle consorziate.

Sono tenute ad aderire al Fondo le banche italiane e le succursali di banche extracomunitarie autorizzate in Italia, salvo che partecipino a un sistema di garanzia estero equivalente. Possono, altresì, aderire le succursali di banche comunitarie operanti in Italia, al fine di integrare la tutela offerta dal sistema di garanzia del Paese di appartenenza.

L'attività del FITD sulla quale, ai sensi dell'art. 96-ter del d.lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario), la Banca d'Italia esercita specifici poteri di vigilanza - è disciplinata dallo Statuto e dal Regolamento sul funzionamento degli Organi nonché da Regolamenti su materie specifiche.

Il FITD opera attivamente nell'ambito del *network* costituito dai sistemi di garanzia a livello internazionale e dalle associazioni che li raggruppano, a fini di cooperazione, coordinamento operativo e partecipazione all'elaborazione della normativa di settore.

2.2 L'adozione del Modello

Il FITD si è dotato di un proprio Modello nel 2019. Il modello è oggetto di periodico monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza che ne promuove gli opportuni aggiornamenti, in considerazione delle innovazioni normative e dell'evoluzione degli eventi che riguardano il Fondo.

2.3 Il presente Modello

2.3.1 Le finalità del Modello

Il Modello, elaborato dal FITD sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività

[4] Il principio dell'adesione obbligatoria a un sistema di garanzia dei depositanti riconosciuto in Italia è stato introdotto nel 1996, a seguito dell'attuazione della prima direttiva (94/19/CEE) sui sistemi di garanzia dei depositi. Tale principio è stato confermato dal decreto legislativo n. 30 del 15 febbraio 2016, con il quale è stata recepita nel Testo Unico Bancario (TUB) la nuova direttiva 2014/49/UE (DGSD - *deposit guarantee scheme directive*), che ha innovato e ampliato la disciplina contenuta nella predetta direttiva, ispirandosi a principi di massima armonizzazione.

svolta, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività dell'Ente;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto del FITD, e in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- informare tutti coloro che operano con il FITD che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che il FITD non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui il FITD fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività del FITD.

2.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) esame preliminare del contesto in cui opera il FITD attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili del FITD informati sulla struttura e sulle attività della stessa, al fine di "mappare" l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
b) individuazione delle aree di attività e dei processi "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto societario (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
c) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
d) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo del FITD finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione rileva il concetto di rischio accettabile, poiché è imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal d.lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dal FITD.

2.3.4 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della costruzione del Modello

Il FITD ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di governo, e in grado di valorizzare i controlli e gli organi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno e sulle modalità con le quali il Fondo si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello del FITD è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**" relativa alle diverse categorie di reato previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

La Parte Speciale contiene, in relazione alle diverse categorie di reato previste dal d.lgs. n. 231 del 2001, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa del FITD, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dal FITD, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di categorie/fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività svolta dal FITD, sono state considerate non rilevanti le seguenti categorie di reato:

i) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-*bis*);

ii) **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-*bis*.1);

iii) **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25-*quater*);

iv) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-*quater*.1);

v) **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-*quinquies*);

vi) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-*novies*);

vii) **Reati ambientali** (Art. 25-*undecies*);

viii) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-*duodecies*);

ix) **Reati di razzismo e xenofobia** (Art. 25-*terdecies*);

x) **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-*quaterdecies*);

xi) **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies);

xii) **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-duodevicies).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello del FITD e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle categorie/fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.4 L'aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altri Enti/società);
- modifiche statutarie e della struttura organizzativa dell'Ente;
- fenomeni esterni (catastrofi naturali, emergenze sanitarie, altri eventi esogeni) da cui derivi la necessità di rafforzare ulteriormente il sistema dei controlli interni a presidio dei rischi 231.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio del FITD. L'aggiornamento, inteso come sollecitazione e non come diretta attuazione, spetta, invece, all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'aggiornamento riguardante aspetti formali o di minore rilievo sarà stabilito dall'Organismo; gli altri casi di maggiore rilevanza, nei termini citati, verranno sottoposti alle decisioni del Consiglio, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

2.5 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il codice etico del FITD, contenente l'insieme dei diritti e doveri che i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle proprie attività (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico"**);
- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno del Fondo nelle Aree a Rischio Reato (i.e. organigrammi, ordini di servizio, ecc.);
- l'insieme di norme, regolamenti, procedure, protocolli e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma, altresì, tutti i documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.6 La gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, l'articolo 6, lettera c) del d.lgs. n. 231 del 2001, prevede che nel Modello siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, nonché gli specifici protocolli in merito adottati dall'Ente.

2.7 La diffusione del Modello

2.7.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della peculiare realtà che caratterizza il FITD e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira il FITD nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le Funzioni assicurano il recepimento nelle Procedure del FITD dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

2.8 La formazione e l'informazione del personale

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

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dal Direttore Generale, attraverso soggetti all'uopo designati, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale;
- una comunicazione successiva, in caso di aggiornamento del Modello.

  Analogamente alla precedente, la comunicazione è disposta attraverso l'invio di una lettera a firma del Direttore Generale a tutto il personale sui principali aggiornamenti apportati al Modello; una specifica attività di formazione. In particolare, il FITD prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino:

  - il contesto normativo e i relativi aggiornamenti;

- il Modello adottato da FITD e i relativi aggiornamenti;
- la composizione dell'Organismo di Vigilanza e il relativo funzionamento, nonché la gestione del Modello nel continuo.

Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, le Funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.
La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

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

2.9 L'informazione ai Terzi e la diffusione del Modello

Il FITD prevede la diffusione del Modello nei confronti dei terzi con i quali sono in essere rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza e altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (es. fornitori e consulenti) (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

In particolare, le Funzioni del Fondo, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi, idonea informativa in relazione all'adozione da parte del FITD del Modello ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Il FITD invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e di un estratto della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* del medesimo.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte del FITD, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di conoscere il contenuto (nella versione disponibile sul sito *internet* dell'Ente) e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico; i Terzi si obbligano, altresì, a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. Gli elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale del FITD

3.1 Il Modello di *governance* del FITD

Sono Organi del Fondo: l'Assemblea delle banche consorziate, il Consiglio, il Comitato di Gestione,

il Presidente, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale.

Le attività degli Organi consortili sono disciplinate dallo Statuto e dal "Regolamento sul funzionamento degli Organi", che costituisce parte integrante dello Statuto.

Il Consiglio è composto da:

- il Presidente, nominato dall'Assemblea;
- 23 membri, aumentabili all'occorrenza, nominati dall'Assemblea, secondo i meccanismi statutari, fra i componenti della presidenza, gli amministratori delegati e i componenti della direzione generale delle banche consorziate;
- un Consigliere in possesso di adeguata competenza in materia bancaria e finanziaria che nell'ultimo triennio non sia stato legato a una banca o ad un gruppo bancario consorziati da un rapporto organico o di dipendenza e non abbia ricoperto incarichi presso Autorità aventi competenza regolamentare o di supervisione sul settore bancario e finanziario.
- il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana, quale membro di diritto.

Gli esponenti di banche destinatarie di interventi del Fondo non possono essere nominati Consiglieri per il periodo di durata del piano di ristrutturazione della banca e, qualora già nominati, decadono dalla carica.

Tra i rappresentanti delle maggiori banche consorziate, in applicazione delle previsioni dello Statuto, il Consiglio nomina al suo interno un Vice Presidente.

Il Comitato di gestione è composto:
- dal Presidente;
- dal Vice Presidente;
- da sei Consiglieri.

I Consiglieri durano in carica tre anni; i Componenti il Comitato di gestione, invece, durano in carica un anno. Si tratta di cariche rieleggibili.

Alle riunioni degli Organi partecipa il Direttore Generale e assistono i Sindaci. In determinati casi può essere ammessa la partecipazione di soggetti terzi alle riunioni. E', inoltre, facoltà del Presidente far partecipare alle riunioni le persone che possono apportare un contributo ai lavori.

I Consiglieri devono possedere i requisiti previsti dall'art. 26 del Testo Unico Bancario, a eccezione del comma 3, lettere c) ed e), e da disposizioni attuative emanate dalla Banca d'Italia.

Al Presidente - che deve possedere una adeguata competenza in materia bancaria e finanziaria e nell'ultimo triennio non deve essere stato legato a una banca o ad un gruppo bancario consorziati da un rapporto organico o di dipendenza e ricoperto incarichi presso Autorità aventi competenza regolamentare o di supervisione sul settore bancario e finanziario - spetta la rappresentanza del Fondo nei confronti dei terzi, anche in giudizio.

Il Collegio Sindacale - composto da tre membri effettivi e due supplenti, con incarico triennale - esercita il controllo sull'attività del Fondo previsto dalla normativa vigente. In particolare, vigila sull'osservanza delle norme di legge e di Statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo-contabile, nonché del sistema dei controlli interni. Anche i Sindaci devono possedere i requisiti previsti dall'art. 26 del TUB.

Il Direttore Generale, che deve possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, provvede all'esecuzione delle delibere del Consiglio e del Comitato di Gestione, garantendo la gestione corrente del Fondo, secondo le disposizioni dello Statuto, nonché sulla base delle direttive e delle deleghe appositamente conferite dal Comitato di Gestione; ha la rappresentanza e la firma sociale per gli atti rientranti nelle sue competenze.

3.2 Il sistema dei controlli interni del FITD

Il FITD attribuisce la massima attenzione alla tematica dei controlli interni; l'importanza della materia è sancita dall'articolo 96-bis.3, comma 1, lettera a) del TUB, introdotto in recepimento dei principi enunciati nella direttiva 2014/49/UE, secondo cui i sistemi di garanzia dei depositi *"dispongono di assetti di governo, di strutture organizzative e di sistemi di controllo adeguati allo svolgimento della loro attività".*

In relazione a ciò, il Fondo ha realizzato un sistema di controlli interni in linea con le *best practices* delineate negli standard internazionali, secondo un principio di proporzionalità, che tiene conto di dimensioni, complessità e peculiarità dell'attività del Consorzio.

Sin dal 2014, il FITD ha adottato un Codice Etico che stabilisce principi, valori e norme comportamentali che vincolano gli Organi collegiali, i dipendenti, nonché tutti coloro che intrattengono comunque un rapporto di collaborazione con il FITD, anche temporaneo, oggetto di recenti aggiornamenti in considerazione delle evoluzioni del contesto generale dell'attività, anche con la specifica introduzione di una Carta dei valori.

Sono state assunte, inoltre, molteplici iniziative per la definizione di un più adeguato quadro normativo interno e la progressiva introduzione di procedure presidiate da controlli riguardanti i diversi processi di lavoro, previa loro mappatura e identificazione, valutazione e gestione dei rischi inerenti, anche alla luce del rapido espandersi delle complessità gestionali, organizzative e operative del FITD.

È stato introdotto il Funzionigramma che delinea le competenze e i ruoli delle Funzioni Organizzative, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative applicabili, del dettato statutario, della normativa interna e dell'assetto organizzativo della struttura.

Il Funzionigramma persegue l'obiettivo di fissare le regole generali di funzionamento, i ruoli e le responsabilità delle Funzioni Organizzative in cui si articola il Organigramma del FITD, nel quale trovano precisa rappresentazione le competenze gerarchico-funzionali e le linee di collegamento tra le varie Funzioni di cui si compone la struttura del FITD.

Ogni responsabile di Funzione, operando in collaborazione con i Responsabili delle altre Funzioni, è tenuto ad assicurare la guida, il coordinamento e il controllo dell'operatività connessa all'attività della propria Funzione, a garantire il costante perseguimento degli obiettivi della medesima e, più in generale del FITD, nonché ad osservare e far rispettare tutte le norme vigenti applicabili.

È previsto altresì il Comitato di Direzione, quale organo consultivo della Direzione generale, avente lo scopo di esaminare e approfondire collegialmente le più qualificanti tematiche gestionali del FITD, nonché garantire l'identificazione e il presidio dei rischi e del sistema dei controlli interni.

In particolare, il Comitato di Direzione ha il compito di assicurare un uniforme livello di informazione

sull'andamento del FITD e sulle sue linee di sviluppo e di esaminare in modo approfondito e coordinato il presidio dei rischi aziendali e il sistema dei controlli interni e del controllo di gestione, ivi incluso il Report annuale sui rischi; in tale ambito, esamina, tra l'altro: i piani della Funzione di Internal audit e del Data Protection Officer, le risultanze delle attività e le azioni di *follow up*; le risultanze delle attività di *risk management*; l'andamento dei risultati economici rispetto al budget; l'andamento del portafoglio della gestione separata.

Il disegno complessivo del sistema dei controlli si sviluppa su tre livelli; le attività di controllo, documentate e tracciate sono svolte nel rispetto del principio della separazione di ruoli e competenze.

I controlli di primo livello sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni/attività e sono effettuati dalle stesse Funzioni organizzative e/o incorporati nelle procedure; sono di secondo livello i controlli che hanno l'obiettivo di verificare il rispetto della conformità alle norme, di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie Funzioni e la coerenza dell'operatività con gli obiettivi assegnati; tali compiti sono disciplinati nelle procedure operative e nella conseguente operatività delle Funzioni, nelle attività del Comitato di direzione e della Direzione generale. Da ultimo, i controlli di terzo livello sono volti a individuare andamenti anomalie, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e sono svolti dalla Funzione esternalizzata di Internal Audit.

Il sistema dei controlli interni ha una valenza strategica e la cultura del controllo deve avere una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali: coinvolge infatti tutta l'organizzazione aziendale nello sviluppo e nell'applicazione di metodi, logici e sistematici, per l'identificazione, la valutazione, il trattamento, il controllo, il monitoraggio e il reporting dei rischi.

Il sistema di controlli interni del FITD è disegnato, in ottica *tailor made*, per fronteggiare la crescente complessità operativa dell'attività e del mandato istituzionale.

In particolare, tra le iniziative assunte, il processo di spesa è proceduralizzato e sottoposto a controlli di direzione; è stata effettuata la mappatura delle attività e dei processi di lavoro, ai fini della loro proceduralizzazione; si è provveduto all'allineamento delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro (d.lgs. n. 81/2008). In tale ultimo ambito, in particolare, al fine di assicurare una vigilanza continua in materia, è stato insediato un apposito Nucleo di Prevenzione e Protezione Interna (NPPI), con funzione di preposto al Direttore Generale e che opera d'intesa con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e Medico competente e con il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di approntare una gestione attenta ai profili di riservatezza della documentazione e della comunicazione, sia all'interno sia all'esterno del Fondo, in forma cartacea, informatica o verbale, sono state adottate:

- una procedura di gestione delle informazioni rilevanti e privilegiate, anche ai fini del presidio dei potenziali reati di Abuso di Mercato, con contestuale introduzione del c.d. "Registro Insider";
- una procedura di classificazione del grado di riservatezza delle informazioni e adeguati presidi organizzativi.

Anche sul versante della *security*, si è ritenuto necessario, come basilare presidio dei rischi, dotarsi di una procedura di controllo degli accessi di terzi ai locali del Fondo, completamente informatizzata

e soggetta a verifiche periodiche.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, inoltre, al verificarsi di eventi di forza maggiore (catastrofi naturali, emergenze sanitarie, altri eventi esogeni), il Fondo si impegna ad adottare tempestive misure idonee a garantire che i propri dipendenti e collaboratori, nonché terzi e fornitori, siano nelle condizioni di poter svolgere la propria attività lavorativa presso i locali dell'Ente, nel rigoroso rispetto delle vigenti previsioni e raccomandazioni emanate dalle autorità sanitarie e governative.

Nell'ambito delle policy ICT, è stato adottato un *Business Continuity Plan*, a presidio dei rischi di continuità aziendale derivanti da eventi avversi di eccezionale gravità, e di adeguamento alle specifiche normative del locale che ospita il Centro di elaborazione dati. In tale ambito, sempre nel quadro delle procedure ICT, sono state altresì definite specifiche istruzioni tecniche e procedure da seguire per il lavoro a distanza e per sensibilizzare il personale sui rischi connessi alla gestione dei dispositivi nell'ambito della prestazione lavorativa resa in modalità da remoto, ai sensi degli appositi accordi sottoscritti con il personale.

È stato, altresì, introdotto un sistema di valutazione delle prestazioni del personale volto a motivare la compagine, rendendo oggettivo e trasparente il processo di riconoscimento di avanzamenti di carriera e di attribuzione di premi aziendali, nei termini previsti dal CCNL.

Sono state, inoltre, diramate puntuali istruzioni in materia di trattamento e monitoraggio della corrispondenza e di verifica mensile dell'attività di investimento delle risorse del FITD - attuata dalla Banca d'Italia sulla base di uno specifico mandato di gestione - attività proceduralizzate e sottoposte a riscontri di primo e secondo livello.

Il Fondo ha stabilito linee di *policy* per l'investimento propria dotazione finanziaria – costituita con le contribuzioni delle banche consorziate - in attività a basso rischio e sufficientemente diversificate, avendo riguardo all'obiettivo strategico del mantenimento del valore e della liquidità delle risorse, in conformità dei principi sanciti dalla normativa. A tal fine, è stato costituito un Comitato Investimenti, composto da cinque esperti delle banche consorziate, che ha elaborato la *policy* del Fondo e la relativa *asset allocation*, approvate dal Comitato di gestione per la prima volta a dicembre 2015. La *policy* di investimento, sottoposta a revisione semestrale, è stata oggetto di progressivi affinamenti per accrescerne l'efficacia.

Dal 2016, il Fondo si avvale di una società specializzata nel settore per la revisione legale dei conti.

In materia di *privacy*, in particolare, sono state adottate le misure volte a dare attuazione alle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, di cui al d.lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy) e ai successivi aggiornamenti introdotti dal Regolamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), applicabile dal 25 maggio 2018. In merito, il Fondo ha nominato un *Data Protection Officer* (DPO) esterno.

Nella rappresentata struttura di controlli interni, si integra il sistema di *Risk Management* del FITD con la finalità di rafforzarne l'efficacia e attuare il coordinamento dei presidi in essere - o da introdurre - e delle relative procedure interne.

L'obiettivo generale della policy di Risk Management è quello di ridurre la probabilità e l'impatto dei rischi che possono ostacolare il Fondo nel raggiungimento degli obiettivi e nell'adempimento del mandato istituzionale.

3.3 I presidi adottati dal FITD e principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

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

- i principi etici ai quali il Fondo si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e della Carta dei valori;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- il sistema di controllo interno (es. regolamenti, circolari);
- le comunicazioni e le procedure ed istruzioni operative dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale e estero quando applicabile.

In aggiunta ai controlli specifici descritti nella Parte Speciale del presente Modello, l'Ente, compatibilmente con le dimensioni aziendali e il principio di proporzionalità (avendo riguardo alla propria complessità operativa, dimensionale e organizzativa, nonché alla natura dell'attività svolta), ha implementato controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato. Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

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

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle disposizioni dal d.lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché alle indicazioni

contenute nelle Linee Guida delle principali Associazioni di Categoria[5], le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

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

4.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, il Consiglio del FITD ha affidato le funzioni dell'Organismo di Vigilanza a un Organismo collegiale costituito *ad hoc*.

Con la medesima delibera, il Consiglio ha fissato il compenso annuo spettante a tale Organo per l'incarico assegnatogli. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza può nominare il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza assume la carica dal momento in cui tutti i componenti accettano mediante espressa dichiarazione scritta la nomina.

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare lo svolgimento della propria attività (calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, ecc.) mediante apposito regolamento.

L'Organismo di Vigilanza può nominare un Segretario anche esterno all'Organismo stesso.

4.3 La durata dell'incarico, i requisiti, le cause di ineleggibilità, la decadenza, la sospensione e la sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

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

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti con competenze giuridico-economiche, nell'ambito del sistema dei controlli interni e dotati di adeguata professionalità per titoli di studio ed esperienza professionale maturata (a titolo meramente esemplificativo, tale requisito si considera integrato con il possesso di laurea in materie giuridiche od economiche e con l'esercizio di pratica in tali materie per un periodo non inferiore a cinque anni).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso perlomeno dei seguenti requisiti:

a) capacità di svolgere l'incarico, vale a dire non essere interdetti, inabilitati, falliti, condannati a

[5] Cfr. Linee Guida emanate dall'ABI e relative Circolari che affrontano il tema dei requisiti dei componenti dell'OdV, nonché le Linee Guida Confindustria.

una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;

b) onorabilità, vale a dire:
- godere il pieno esercizio dei diritti civili, essere di condotta specchiatissima ed illibata, non aver riportato condanne, anche non passate in giudicato, o pene accessorie per uno dei Reati,
- non essere coinvolto in un processo penale avente a oggetto la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- non essere coinvolto in un procedimento, penale o civile, connesso a un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa di cui al d.lgs. n. 231 del 2001;
- non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
  - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un qualunque delitto non colposo;
  - per un reato che importi e abbia importato la condanna a una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere stati sottoposti con provvedimento definitivo alle misure di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza e dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale previste dalle disposizioni di legge contro la mafia;
- non essere incorsi nelle sanzioni amministrative accessorie della perdita temporanea dei requisiti di onorabilità e dell'incapacità temporanea ad assumere incarichi di amministrazione, direzione e controllo, previste dall'art. 187 quater decreto legislativo n. 58/1998.

c) indipendenza dalla gestione del FITD

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di notorietà in merito al ricorrere di alcuna delle condizioni indicate dal presente Paragrafo, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Fermo restando quanto previsto dal periodo precedente, la ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza verranno accertate dal Consiglio del FITD in sede di nomina e possono essere verificate dal medesimo organo nel periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimane in carica, se si verificano eventi sopravvenuti tali da incidere sul

possesso dei requisiti medesimi.

4.4 Le funzioni, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Ai fini dello svolgimento dell'attività e dell'espletamento degli adempimenti di cui ai paragrafi precedenti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

a) accedere ad informazioni, documenti e/o dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV;
b) ricorrere alla Funzione di *Internal Audit* o a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili in caso di comportamento doloso, negligente e/o imperito dei componenti stessi, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, in relazione agli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle attività di verifica, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni.

Ai fini di più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli componenti. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo di Vigilanza a singoli componenti dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo di Vigilanza nel suo complesso.

4.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale Organismo di Vigilanza un *budget* annuo approvato dal Consiglio del FITD, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso. Inoltre, previa informativa al Consiglio, l'Organismo di Vigilanza può richiedere risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impegno di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, nonché per stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche in materia, a supporto delle attività condotte.

4.6 I Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi)

in merito a eventi che potrebbero comportare la responsabilità del FITD ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

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

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da FITD;
- i Terzi sono tenuti a effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti a effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolto il FITD o i componenti degli Organi statutari;
- le visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, ecc.) e, relative alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- i contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri Organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del d.lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché a eventuali sanzioni irrogate, ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni

sociali;

- la copia dei verbali delle riunioni degli Organi per le tematiche di rilevanza per l'OdV.

Oltre a quanto sopra previsto, il Direttore Generale e/o i Responsabili di Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire tempestivamente, ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta e indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Ente adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza e facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità delle disposizioni contenute nella normativa in tema di *privacy*.

A carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è posto l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto in merito alle attività svolte e alle informazioni dell'Ente di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo quanto specificamente previsto nel presente paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela dell'Ente o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.6.2 Le segnalazioni di *whistleblowing*

Ferme restando le previsioni del paragrafo precedente, nel caso in cui un dipendente o un collaboratore del Fondo venga, direttamente o indirettamente, a conoscenza di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o di violazioni delle prescrizioni del Modello 231 del FITD e dei documenti connessi è tenuto a effettuare una segnalazione al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazioni.wb@fitd.it.

Le segnalazioni possono anche essere effettuate anche a mezzo canale postale ordinario, al Direttore Generale all'indirizzo del Fondo e ai componenti dell'OdV agli indirizzi dagli stessi resi disponibili.

In applicazione delle vigenti previsioni del Codice Etico, se la segnalazione riguarda il Direttore Generale, essa deve essere trasmessa al Presidente del Collegio sindacale, al seguente indirizzo di posta elettronica: comoli.odvfondo@fitd.it .

La procedura delle segnalazioni è contenuta nel documento "La procedura di *whistleblowing*", disponibile nell'intranet del FITD nella sezione del "Condiviso" dedicata al Modello 231 cui si rinvia per ogni dettaglio in merito.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Esse si riferiscono a qualsiasi azione o omissione avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa,

che abbia un impatto sulla stessa e/o che arrechi o possa arrecare danno al FITD.

Il segnalante è tenuto a fornire elementi utili a consentire ai soggetti destinatari delle segnalazioni di verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

È assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante e del segnalato.

Inoltre, i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma - diretta o indiretta - di ritorsione o discriminazione, in applicazione delle previsioni di legge[6].

Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

4.6.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio del FITD, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di:

- informare l'Organo in merito alla predisposizione del piano annuale delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma, unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare periodicamente in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a relazionare periodicamente al Consiglio in merito alle proprie attività. In particolare, la relazione periodica dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli Organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
    - acquisire dall'Organo tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

[6] Cfr. art. 6, d.lgs. 231/2001, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*.

- dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

5. Il sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

5.1 I principi generali

Il FITD prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dall'Ente in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con l'Ente e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

5.2 Il sistema sanzionatorio

I comportamenti realizzati in violazione del Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, nonché di tutti i protocolli/procedure dell'Ente volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle Aree a rischio Reato e dei processi strumentali, da parte del personale del FITD, sono sanzionati a termini dell'art. 6 del Decreto.

L'Ente reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta, anche nel caso in cui il comportamento non integri gli estremi del Reato ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dal contratto nazionale del lavoro. In particolare, i provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti possono articolarsi nelle seguenti forme: biasimo verbale, biasimo scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio, licenziamento disciplinare.

La sanzione disciplinare è sempre proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva ed è irrogata nel rispetto delle regole di garanzia applicabili in base alla legge (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e in base alle norme della contrattazione collettiva applicabili.

a) Incorre nel biasimo verbale il lavoratore che commette un'infrazione di lieve entità non imputabile alla deliberata volontà di violare le prescrizioni comportamentali del Modello (ad esempio, inosservanza colposa di una delle procedure indicate nel Modello).

b) Incorre nel biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti.

c) Incorre nella sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci il lavoratore che, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, violi le prescrizioni

del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, metta in pericolo l'integrità dei beni e/o esponga l'Ente a una situazione oggettiva di rischio connesso alla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001.

d) Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, tenga condotte dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa del FITD, tali da determinare la concreta applicabilità a carico del FITD di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati tenendo conto, tra l'altro:
- della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;
- del comportamento del lavoratore nel suo complesso, anche con riguardo a precedenti disciplinari, nel rispetto delle norme applicabili;
- delle mansioni affidate al lavoratore.

Se l'autore della violazione è un dirigente, il FITD adotterà la misura ritenuta più idonea ivi compreso il licenziamento per giusta causa nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia con il FITD.

Sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio del FITD, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio del FITD, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazione delle regole da parte di partner commerciali, collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, l'Ente, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, il FITD ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte dell'Ente;
b) il diritto per FITD di recedere dal rapporto o risolvere il contratto, al verificarsi di comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Decreto.

5.2.1. Le sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni relative al whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del d.lg.s.231/2001, le sanzioni indicate nel paragrafo 5.2. verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.