

2026

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001

Il confidi nazionale unitario
dell'Alleanza delle Cooperative Italiane

*Approvato dal Consiglio di
Amministrazione in data*

20/04/2026



INDICE

PARTE GENERALE.....	3
I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.1. Il quadro normativo.....	4
1.2. Il Modello Organizzativo quale possibile condizione esimente della responsabilità amministrativa e autori del reato.....	4
1.3 Le sanzioni e i delitti tentati.....	6
II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2.1 Premessa.....	7
2.2 Obiettivi e mission aziendale	7
2.3 Modello di governance.....	7
2.4 Assetto organizzativo	9
2.5 Adozione del Modello.....	10
2.6 Finalità e caratteristiche generali del Modello	10
2.7. Struttura del Modello	12
2.8. Modifiche ed integrazioni del Modello	12
III L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO INTERNO	13
IV FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	13
4.1. Informazione e formazione dei dipendenti.....	13
4.2. Informazione ai consulenti ed ai partner	14
V SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
5.1 Principi generali	15
VI VERIFICHE PERIODICHE	16
PARTE SPECIALE	17
VII LA PARTE SPECIALE DEL MODELLO.....	18
7.1 Tipologia di reati disciplinati	18
7.2 I destinatari.....	67
7.3 Figure Apicali.....	67
7.4 Il metodo di valutazione dei rischi	67
7.5 Regole generali e protocolli specifici per il contenimento del rischio.....	70
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	74
PRESIDENTE.....	90
DIRETTORE GENERALE.....	99
AREA AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE	115
UFFICIO COMPLIANCE.....	128
UFFICIO CONTROLLI.....	130
AREA LEGALE E MONITORAGGIO.....	131
FUNZIONE ANTIRICICLAGGIO, TRASPARENZA E PRIVACY	138
AREA MERCATO.....	143
AREA CREDITI	147

PARTE GENERALE

I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità degli enti in sede penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. Tale scelta di politica legislativa risponde all'esigenza di favorire la progressiva diffusione di una "cultura aziendale della legalità" e di trovare un punto di incontro con le norme presenti in molti Paesi europei che ammettono la responsabilità penale delle corporazioni. Ed è in questo contesto che è scaturita la Convenzione OCSE 17/9/1997 ratificata in Italia con la Legge 300/2000, sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali a cui si aggiunge la responsabilità delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica. La stessa legge ha ratificato anche la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea siglata a Bruxelles nel 1995. Prima dell'introduzione del D.lgs. 231/2001 l'art. 27 della Costituzione, il quale recita che "la responsabilità penale è personale", impediva di attribuire la commissione di reati a persone giuridiche. A consentire di superare i dubbi di compatibilità costituzionale vi è la c.d. teoria "dell'immedesimazione organica" secondo la quale la società rappresenterebbe un vero e proprio soggetto di diritto al pari della persona fisica; i suoi rappresentanti, infatti, non si troverebbero in un rapporto di alterità rispetto alla stessa ma attraverso di essi si esprimerebbe la volontà dell'ente del quale ne costituiscono gli organi. La medesima teoria aiuta inoltre a comprendere l'esclusione della responsabilità dell'ente se il reato non risulta commesso nel suo interesse o vantaggio. La natura della responsabilità si colloca a metà strada tra l'illecito penale e quello amministrativo, condividendo con il primo l'effetto di stigma e la gravità delle conseguenze sanzionatorie mentre con il secondo il nome e taluni profili di disciplina.

Le organizzazioni, dunque, dopo il Decreto 231 del 2001, possono essere ritenute responsabili e di conseguenza sanzionate per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti in posizione apicale o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi.

1.2. Il Modello Organizzativo quale possibile condizione esimente della responsabilità amministrativa e autori del reato

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa, per reati commessi da soggetti in posizione apicale, qualora l'ente fornisca prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di avere affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito ODV) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne il loro aggiornamento
- che a commettere il reato siano state persone che hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;

L'articolo 7 del Decreto stesso prevede l'esonero della responsabilità amministrativa, per reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, se la condotta illecita è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione

o di vigilanza o se prima della commissione del reato l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'onere della prova, in questo caso, spetterà alla pubblica accusa.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto, per una causa diversa dall'amnistia. Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'Ente investe, per gli Enti aventi la sede principale in Italia, anche i reati commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Viceversa, l'Ente, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo, sempre ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/200, deve soddisfare le seguenti necessità:

- individuare nell'ambito di quali attività può verificarsi la commissione di reati;
- prevedere protocolli specifici in merito alla formazione e all'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- stabilire in che modo avviene la gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione di condotte illecite;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha integrato i requisiti di idoneità richiesti dai Modelli Organizzativi. L'art. 2 della predetta legge ha determinato l'inserimento all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 – dopo il comma 2 – i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Tuttavia, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha sostituito integralmente il comma 2-bis dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 ed ha abrogato i commi 2-ter e 2 quater del medesimo articolo. Più nello specifico il nuovo comma 2-bis dispone che i modelli organizzativi prevedano, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, dei canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Tra le principali novità vi è innanzitutto l'ampliamento del concetto di whistleblower, non più circoscritto ad amministratori, dirigenti e dipendenti, ma esteso a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione, e che potrebbero temere ritorsioni in considerazione della situazione di vulnerabilità economica in cui si trovano.

Inoltre, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti normative nazionali, le segnalazioni potranno riguardare le violazioni del diritto dell'UE che ledono il pubblico interesse o che rientrano, tra gli altri, nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare;

sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Di conseguenza, la Società ha adottato un canale di segnalazione interno conforme alla suddetta normativa, e ha affidato il compito di gestire le relative segnalazioni alla c.d. “Funzione whistleblowing”.

Il “Regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing” che descrive le modalità per poter procedere con una segnalazione e le misure di protezione applicate al segnalante, è pubblicata sul sito della Società e costituisce parte integrante (Allegato VIII) del Modello 231.

1.3 Le sanzioni e i delitti tentati

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si caratterizza per l’applicazione all’Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote. Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell’illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive quali: l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le misure interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini.

Chiudono il catalogo delle sanzioni la pubblicazione della condanna che può essere disposta quando ricorrono gli estremi dell’applicazione di una sanzione amministrativa, e la confisca, anche per equivalente, prevista come conseguenza automatica dell’accertamento della responsabilità dell’Ente.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nel Capo I del Decreto 231 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) 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 (art. 26 del Decreto 231).

II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Premessa

Cooperfidi Italia Soc. Coop. cooperativa di garanzia collettiva dei fidi (di seguito anche la “Società” o “Cooperfidi Italia” o “Il Confidi”) nasce per atto di fusione il 16 dicembre del 2009 ed inizia la propria attività il 1° gennaio 2010. I soggetti giuridici che prendono parte alla fusione sono costituiti da 9 consorzi di garanzia del mondo cooperativo: Confircoop soc. coop. (Lombardia), Confcooperfidi soc. coop. (Lombardia), Fidicooptoscana soc. coop. (Toscana), Coop.Er.Fidi soc. coop. (Emilia Romagna), Consorzio Fidicoop Lazio (Lazio), Consorzio Umbria fidi soc. coop. (Umbria), Cooperfidi Calabria soc. coop. (Calabria), Cooperfidi Campania (Campania) e Cooperfidi Molise soc. coop. (Molise). Cooperfidi Italia ha la propria sede legale in Bologna, Via A. Calzoni 1/3.

2.2 Obiettivi e mission aziendale

Il Confidi, iscritto nell’elenco speciale di cui all’articolo 106 del T.U.B., con riferimento ai requisiti e agli interessi dei soci, ha come oggetto della sua attività la concessione di garanzia collettiva dei fidi e i servizi ad essa connessi o strumentali ai sensi dell’articolo 13, commi 2 e 3, della legge 326/2003 e successive modificazioni ed integrazioni e può altresì svolgere le attività riconosciute nello stesso art. 106 nelle forme e nei limiti previsti dal comma 32 dell’articolo 13 della legge 326/2003 e dalla Banca d’Italia. Il Confidi, ricorrendone i requisiti previsti dalla legge 326/2003, può svolgere la propria attività anche nei confronti di terzi non soci, ancorché in misura non prevalente. Potrà inoltre svolgere le attività previste dall’art. 112 commi 5 e dall’art. 112 comma 6 del TUB, queste ultime nei limiti stabiliti dalla Banca d’Italia. L’attività connessa di consulenza e assistenza per il reperimento e il miglior utilizzo delle fonti finanziarie e la prestazione di servizi per il miglioramento della gestione finanziaria potranno essere svolte anche nei confronti di imprese non associate se funzionali allo sviluppo dell’attività prevalente o dell’attività residuale svolta ai sensi dell’art. 112 comma 6 del TUB. Il Confidi potrà compiere tutti gli atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali; potrà assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato nei limiti stabiliti dalla Banca d’Italia.

Il principio sul quale si basa il Confidi è quello della mutualità e non ha fini di lucro intendendo favorire con la propria attività il consolidamento e lo sviluppo delle imprese socie, fornendo loro le garanzie per agevolare la concessione di finanziamenti, nonché i connessi servizi di assistenza e consulenza finanziaria, utilizzando gli strumenti previsti dalle leggi e dalle tecniche in uso. Nella costituzione e nell’esecuzione dei rapporti mutualistici il Confidi rispetta il principio di parità di trattamento.

2.3 Modello di governance

La *corporate governance* di Cooperfidi Italia, basata sul modello tradizionale, è conforme a quanto previsto dalla normativa per le società di capitali e le cooperative ed è così articolata:

- ASSEMBLEA DEI SOCI:
 - *Ordinaria* - competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. Oltre alle materie che la legge riserva alla competenza dell’Assemblea ordinaria, lo Statuto attribuisce alla stessa poteri deliberativi sui seguenti aspetti: a) nell’anno precedente la scadenza delle cariche sociali,

- determina il numero dei componenti del consiglio di amministrazione nei limiti stabiliti dallo statuto per i tre successivi esercizi e nomina la commissione elettorale per la formazione della lista dei candidati al consiglio di amministrazione, come disciplinato da apposito regolamento da approvare con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria; b) delibera sull'eventuale domanda di ammissione proposta dall'aspirante socio ai sensi dell'articolo 9, comma 3; c) approva i regolamenti interni che disciplinano le modalità di elezione degli organi sociali, con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie;
- *Straordinaria* - competente a deliberare
 - 1) sulle modificazioni dello statuto;
 - 2) sullo scioglimento anticipato della Cooperativa e sulla nomina, sostituzioni e poteri dei liquidatori;
 - 3) su ogni altra materia attribuita dalla legge.
 - *Separata* – competente a deliberare sulle materie che formano oggetto dell'assemblea generale (sia in seduta ordinaria che straordinaria) ed eleggere i delegati ed i supplenti che rappresentano i soci nelle assemblee;
 - *Speciali dei soci sovventori, dei soci ex D.L. 201/2011 convertito nella legge 214/2011 e dei possessori degli strumenti finanziari* - competente a deliberare sulle materie che formano oggetto dell'assemblea generale (sia in seduta ordinaria che straordinaria) qualora queste pregiudichino i diritti amministrativi e/o pecuniari della categoria dei soci.
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**, è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione del Confidi, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento dello scopo mutualistico e dell'oggetto sociale, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea. In particolare il Consiglio ha le seguenti competenze: a) cura l'esecuzione delle deliberazioni assembleari, b) redige la proposta di convocazione delle assemblee separate, c) delibera sulle domande di ammissione a socio e di recesso, nonché sulle esclusioni, tenendo aggiornato il libro soci, d) indica nella relazione sulla gestione i criteri specificamente seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico, documenta la condizione di prevalenza nella nota integrativa al bilancio e illustra nella relazione al bilancio le determinazioni assunte nell'ammissione dei nuovi soci, f) adegua lo statuto alle nuove disposizioni normative, g) può nominare procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti, stabilendone i poteri ed i limiti, h) approva, su proposta della direzione generale, i regolamenti aziendali interni, i mansionari e l'organigramma i) delibera sull'emissione degli strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto. Il Consiglio è composto da un minimo di cinque ad un massimo di undici amministratori. L'amministrazione del Confidi può essere affidata anche a soggetti non soci, purché la maggioranza degli amministratori sia scelta tra i soci cooperatori. I soci sovventori nominano i propri rappresentanti nel consiglio di amministrazione, purché il loro numero non sia superiore ad un terzo dei complessivi membri dell'organo. Il Consiglio di amministrazione può affidare specifici incarichi a singoli amministratori, delegando loro i necessari poteri e precisando i contenuti, i limiti e le modalità di esercizio della delega. Il Consiglio di amministrazione può disporre la costituzione di un comitato esecutivo composto da 3 a 5 membri, compreso il Presidente del

Consiglio di amministrazione, quale componente di diritto e determinarne gli obiettivi e i contenuti, i limiti e le modalità di esercizio dei poteri delegati. Non possono essere delegati i poteri concernenti le materie indicate dagli articoli 2381, comma 4, e 2544, comma 1, c.c., le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari, l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni non rimessi alla competenza dell'organo assembleare, l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali, la nomina del responsabile delle funzioni di revisione interna e di conformità. Il Consiglio di amministrazione deve inoltre deliberare in forma collegiale nei casi in cui oggetto della decisione sia il conferimento, la cessione o l'acquisto di azienda o di ramo d'azienda, la costituzione o assunzione di una partecipazione in altra società. L'onorabilità e la professionalità dei membri del Consiglio e possibili situazioni di *Interlocking* ai sensi del D.M. 169/2020 vengono verificate in applicazione della normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia.

- COLLEGIO SINDACALE cui spetta il compito di: a) vigilare sull'osservanza della legge, dei Regolamenti e dello Statuto; b) vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dal Confidi e sul suo concreto funzionamento; c) esercitare i compiti e i poteri previsti dal combinato disposto degli articoli 52 e 110 del T.U.B.. Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti. I sindaci devono essere iscritti nel registro dei revisori legali e non possono far parte di un Consiglio territoriale, né intrattenere con il Confidi o con società controllate rapporti di lavoro di alcun tipo e comunque sono soggetti alle cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2399 c.c. L'onorabilità e la professionalità dei membri del Collegio e possibili situazioni di *Interlocking* ai sensi del D.M. 169//2020 vengono verificate in applicazione della normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia.
- DIRETTORE GENERALE: gestisce tutti gli affari correnti, esercita i poteri in materia di spesa e di operazioni finanziarie nei limiti assegnatigli, sovrintende all'organizzazione e al funzionamento dei servizi, dà esecuzione alle deliberazioni assunte dal Consiglio di amministrazione. In ogni caso, il Direttore Generale esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dallo Statuto, da eventuali Regolamenti nonché dalle deleghe conferitegli e secondo gli indirizzi del Consiglio di amministrazione. Il Direttore Generale ha potere deliberativo nei limiti stabiliti dal Consiglio di amministrazione.

2.4 Assetto organizzativo

La struttura organizzativa del Confidi è ispirata all'attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo.

La struttura organizzativa, organigramma e funzionigramma sono approvati dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore Generale, così come ogni loro successiva variazione o implementazione. In merito all'organigramma attuale e al funzionigramma, che descrive le attività e le responsabilità attribuite ad ogni funzione aziendale, si rinvia integralmente alla "Relazione sulla struttura organizzativa" (All. VII).

2.5 Adozione del Modello

Cooperfidi Italia soc. coop., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse del Confidi sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione. Nel corso del 2010 con delibera del Consiglio di gestione dell'8 marzo 2010 Cooperfidi Italia soc. coop. ha per la prima volta implementato un Modello Organizzativo, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ed istituito il proprio Organismo di Vigilanza. Alla luce del cambiamento della forma di *corporate governance*, dell'iscrizione all'elenco speciale degli intermediari vigilati *ex art. 106 Tub* e della riorganizzazione aziendale intervenuta nel corso del 2012, Cooperfidi Italia soc. coop. ha deciso di redigere *ex novo* il proprio Modello Organizzativo approvandolo con delibera del Consiglio di amministrazione del 1° ottobre 2012. In seguito, vista la possibilità *ex art. 6 comma 4-bis* del D. Lgs. 231/2001, introdotto con la legge 12 novembre 2011 n. 183, di assegnare le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, la Società ha proceduto in tal senso.

Il Modello Organizzativo è stato regolarmente aggiornato, in conformità alle novità normative intervenute nel corso del tempo, e tenuto conto delle modifiche organizzative interne intercorse, da ultimo con delibera del Consiglio di amministrazione del [4 marzo 2024](#).

Il Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex D.lgs. 231/2001* di Confcooperative del 21/12/2021, a quelle approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 – aggiornate al marzo 2014 e nel mese di giugno 2021 – e, infine, a quelle elaborate dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI). Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Cooperfidi Italia soc. coop. ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consenta di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. n. 231/2001, ma migliori la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

2.6 Finalità e caratteristiche generali del Modello

Il Modello Organizzativo rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società predispone le opportune misure per individuare i rischi di compimento di un reato presupposto all'interno della propria organizzazione e per prevenirne il compimento. Il Modello è stato dunque predisposto con lo scopo di sistematizzare in modo organico e strutturato, ed implementare, per quanto occorra, le procedure di controllo interno delle varie attività aziendali della Società, al fine di dotarla di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Il Modello è stato redatto in conformità ai requisiti richiesti dall'art. 6, c.2 e c.3, del D.lgs. n. 231/2001; in particolare, sono state:

- individuate ed isolate le attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati-presupposto rilevati ai fini del D.lgs. n. 231/2001;
- previste specifiche procedure finalizzate alla gestione della formazione del personale e finalizzate a dare attuazione alle decisioni dell'ente al fine di prevenire i reati-presupposto;
- introdotti specifici protocolli per la gestione delle diverse attività aziendali, ed in particolare di quelle finanziarie,
al fine di limitare la possibilità di commettere specifici reati.

I principi generali posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- principi etici – diffusione all'interno dell'organizzazione, e nei confronti di tutti gli stakeholders, dei principi etici, contenuti nel Codice di Comportamento, che ne ispirano le attività e le condotte richieste ai destinatari;
- chiara definizione di ruoli e responsabilità – definizione in documenti formali (organigramma, mansionario, funzionigramma, sistema di deleghe e procure, nomine, ecc.) delle funzioni e dei poteri di ciascuna figura aziendale, nonché della tipologia di rapporti (gerarchici, di staff, di controllo, di riporto) intercorrenti fra le stesse;
- individuazione dei soggetti che possono rappresentare la Società nei rapporti con la P.A. tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- segregazione delle attività – ossia l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- procedure/regolamenti/policy aziendali – esistenza di disposizioni e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- poteri autorizzativi e di firma – coerenti con le responsabilità assegnate e che prevedono l'indicazione dei limiti di spesa, chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società e all'esterno;
- tracciabilità e rintracciabilità – tutte le azioni e le operazioni della società devono essere registrate, coerenti, congrue, verificabili. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segnalazione – ogni attività che mantiene intrinsecamente un rischio residuo elevato deve essere comunicata ad una figura aziendale deputata alla vigilanza al fine di garantire una segnalazione tempestiva di situazioni critiche;
- comunicazione, formazione e addestramento del personale – deve essere predisposto in azienda un adeguato piano di comunicazione/formazione/addestramento del personale, riferito non solo al contenuto del codice di comportamento adottato, ma anche alla struttura organizzativa aziendale nel suo insieme, alla distribuzione di compiti e poteri, alle procedure, istruzioni e prassi operative applicate, alle disposizioni normative adottate in azienda, ai contenuti generali del modello e ai protocolli previsti a seguito dell'analisi dei rischi, alle decisioni degli organi sociali, alle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza e degli altri organi di controllo aziendali;
- sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro – strutturato e gestito mirando ad assicurare la totale conformità normativa alle disposizioni vigenti del D.lgs. 81/2008.

2.7. Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Cooperfidi Italia soc. coop. si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale riporta i profili normativi del D.lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

Nella Parte Speciale, elaborata sulla base della mappatura delle aree di rischio e in cui si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e alla loro applicabilità nei processi aziendali, sono riportati i controlli in essere per il contenimento dei rischi individuati e le azioni consigliate per ridurre ulteriormente il rischio commissione reato. Sono parte integrante del modello i seguenti documenti:

- Procedure, policy e altri regolamenti interni introdotti nel tempo e atti a mantenere la piena conformità normativa;
- Parte Generale e Parte Speciale;
- Codice di Comportamento;
- All. I Organigramma;
- All. II Sistema sanzionatorio;
- All. III Analisi dei rischi;
- All. IV Elenco reati presupposto;
- All. V Regolamento interno dell'ODV;
- All. VI Procedura di Comunicazione con l'ODV;
- All. VII Relazione sulla struttura organizzativa;
- All. VIII Regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

L'inserimento di parti più operative nella forma di allegati al Modello è stato compiuto per agevolarne la diffusione e la

loro eventuale revisione nel tempo.

2.8. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, su indicazione scritta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto attiene al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, invece, tale regolamento, è approvato e modificato dall'Organismo di Vigilanza stesso che ha la facoltà di definire autonomamente la propria operatività e organizzazione, dandone comunicazione al CDA.

III. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SUO REGOLAMENTO INTERNO

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") si è dotato di un apposito regolamento quale espressione e strumento dei principi di autonomia e indipendenza, come esposto e riportato nell'All. V.

IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Cooperfidi Italia soc. coop. si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto del proprio Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre i soggetti esterni (collaboratori, consulenti, partner) ne sono messi a conoscenza attraverso pubblicazione della Parte Generale ed del Codice di Comportamento sul sito *Internet* aziendale.

Una volta informati, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

4.1. Informazione e formazione dei dipendenti

Cooperfidi Italia soc. coop. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione. La formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. 231/01 e sull'attuazione del Modello avviene attraverso uno specifico piano il cui rispetto è soggetto a verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, le attività di informazione e di formazione vengono realizzate nelle seguenti modalità:

- inserimento del Modello e del Codice di Comportamento nel *server* aziendale e nella sezione "Cooperfidi" del sito internet del Confidi;
- distribuzione del Codice di Comportamento a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- lettera informativa a tutte le Associazioni di rappresentanza sui contenuti del Codice di Comportamento e del Modello;
- corso di formazione sui contenuti del D.lgs. 231/01, del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento;
- e-mail di aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello e/o al Codice di Comportamento conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche con rinvio al sito Internet. Il percorso di formazione è articolato sui livelli qui di seguito indicati:
- Responsabili di funzione, personale della sede centrale e personale delle filiali: *workshop* in aula con un membro dell'ODV e incontri *one to one* per gli eventuali assenti;

- Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale e Direttore Generale: formazione in concomitanza di una seduta del CDA erogata da un membro dell'ODV e incontri *one to one* per gli eventuali assenti.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e la eventuale mancata partecipazione configura una violazione del Modello.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi concernenti le disposizioni del Decreto 231/2001 è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, vengono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice di Comportamento o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività del Confidi, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

4.2. Informazione ai consulenti ed ai partner

Cooperfidi Italia soc. coop. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice di Comportamento anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i soci ed i fornitori del Confidi. L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice di Comportamento, con invito alla consultazione sul sito *internet* della Confidi (www.cooperfidiitalia.it).

Cooperfidi Italia soc. coop. provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'efficacia e l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di comportamento, sono strettamente connesse alla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio. A riguardo, sia l'art. 6, comma 2, lettera e) che l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto sanciscono che i modelli di organizzazione e gestione debbano prevedere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Inoltre, l'art. 6, comma 2bis, come modificato dal D.lgs. 24/2023, sancisce che gli stessi Modelli "prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)". Al sistema disciplinare è affidata una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, *ex post*, le violazioni del Codice di Comportamento e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

La previsione di una sanzione disciplinare per un determinato comportamento deve rispondere ad esigenze di proporzionalità connesse alla concreta gravità del fatto. È chiaro che deve esservi, comunque, un riscontro in termini di effettività. Anche nel caso di violazioni poco rilevanti, deve essere comunque prevista una sanzione dotata di un'adeguata efficacia deterrente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Cooperfidi Italia in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Per le ipotesi di inosservanza alle prescrizioni del Modello e le conseguenti misure disciplinari adottate dalla Società nei confronti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci, soci nonché collaboratori esterni, agenti, consulenti e partner, anche ai sensi del D.lgs. 24/2023, si rimanda a sezione specifica del Codice di comportamento e l'All. II "Sistema Sanzionatorio" del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Cooperfidi Italia.

VI. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

- verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso: tale verifica si svolge attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello e che sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma;
- verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

A seguito delle verifiche summenzionate, viene redatto un report da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società (contestualmente al rapporto annuale predisposto dall'ODV) che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.