



Versione 02 aggiornata al 13/12/2023

**FONDO PENSIONE
GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

PARTE GENERALE

INDICE SOMMARIO

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	3
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	3
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	3
1.3 I Reati Presupposto.....	4
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto.....	6
1.5 Delitti tentati	9
1.6 Le Condotte Esimenti.....	9
1.7 Le Linee Guida	10
2. IL PRESENTE MODELLO	12
2.1 Fondo Pensione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.....	12
2.2 Il presente Modello	12
2.2.1 Le finalità del Modello.....	12
2.2.2 La costruzione del Modello	13
2.2.3 Il concetto di rischio accettabile.....	13
2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	14
2.2.5 L'adozione del Modello	15
2.3 I documenti connessi al Modello	15
2.4 Gestione delle risorse finanziarie	15
2.5 Diffusione del Modello.....	16
2.5.1 Destinatari	16
2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale	16
2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	17
2.6 <i>Whistleblowing</i>	17
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FONDO PENSIONE CRÉDIT AGRICOLE ITALIA	19
3.1 Il Modello di <i>governance</i> di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia	19
3.2 Il sistema di controllo interno di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia	20
3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato	20
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	22
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	23
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione	23
4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	23
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	26
5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....	28
5.1 Principi generali.....	28
5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	29
5.3 Criteri per la valutazione dei comportamenti da segnalare	29
5.4 Sanzioni per i lavoratori del Fondo Pensione	30
5.4.1 Personale in posizione non dirigenziale.....	31
5.4.2 Dirigenti.....	32
5.5 Amministratori.....	32
5.6 Sindaci	32
5.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	33
5.8 Registro.....	33

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**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) 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 (come di seguito meglio individuate) 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:

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

¹ L’articolo 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., etc.).

Nel caso di specie, la dottrina maggioritaria ritiene che, i fondi pensione rientrano nella disciplina del Decreto, in quanto “*queste particolari forme di comunione, a differenza di altre, consistono in un’organizzazione sottesa all’amministrazione dei beni conferiti e del perseguimento di un interesse diverso da quello meramente conservativo o liquidatorio tali da giustificare una soggettività giuridica autonoma*” (A. Cadoppi, G. Garuti, P. Veneziani, *Enti e responsabilità da reato*, UTET, Torino, 2010, p. 80).

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

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

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001. L'articolo 25 è stato integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e ulteriormente integrato e modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n.3;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*. L'articolo 24-*bis* è stato successivamente modificato dai D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 23;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs. n. 125/2016;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*. 1;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

del 2012, n. 190 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e da ultimo dalla Legge del 9 gennaio 2019, n. 3;

- (vii)** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- (viii)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- (ix)** delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqüies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- (x)** reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinqüies* "Responsabilità dell'ente";
- (xi)** reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- (xii)** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- (xiii)** delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv)** delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*³;
- (xv)** reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato e modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- (xvi)** reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- (xvii)** delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- (xviii)** reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'articolo 5 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*;
- (xix)** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotta dall'articolo 5 comma 1 della

³ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante la “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*quaterdecies*;

- (xx) reati tributari, introdotti dall’art. 39 del Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*”, poi convertito con la Legge 19 dicembre, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*quinqüesdecies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel 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.

(a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

Più in dettaglio, la prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le*

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p>e</p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁵.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (articolo 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 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).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**"Organismo di Vigilanza"** o l'**"OdV"**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, definite le “**Linee Guida**”).

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

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- 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 - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - 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 formato dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - 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 ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- 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.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 Fondo Pensione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

In data 2 ottobre 2007, la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un accordo finalizzato alla esternalizzazione delle posizioni pensionistiche a contribuzione definita, con la creazione di un soggetto autonomo costituito come associazione non riconosciuta.

A seguito di tale accordo, è stato costituito il Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria, il quale a decorrere dal 4 ottobre 2011 ha acquistato la denominazione di **Fondo Pensione Gruppo Cariparma Crédit Agricole**, poi successivamente modificata in **Fondo Pensione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia** (di seguito, per brevità, “**Fondo Pensione Crédit Agricole Italia**” o il “**Fondo Pensione**”).

In data 11 gennaio 2010, le medesime parti hanno sottoscritto un accordo finalizzato ad avviare l’iter necessario per l’ottenimento da parte di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia della personalità giuridica, a seguito del quale il Fondo Pensione è costituito come associazione riconosciuta.

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia è disciplinato dalle disposizioni del proprio statuto, nonché dalle norme dettate dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (“*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*”) e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni altra disposizione di legge in quanto applicabile.

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha durata illimitata ed è iscritto presso l’apposito albo tenuto dalla competente Autorità Pubblica di Vigilanza sui fondi pensione (COVIP) (di seguito, per brevità, “**COVIP**”).

In particolare, il Fondo Pensione ha lo scopo esclusivo di erogare agli aventi diritto i trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale. A tale fine, Fondo Pensione Crédit Agricole Italia provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell’esclusivo interesse degli associati e all’erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare, con la precisazione che il Fondo Pensione non ha scopo di lucro.

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia è un fondo chiuso, a cui possono aderirvi, in qualità di associati, solo determinate categorie di soggetti, ovvero: (i) i dipendenti di Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza; (ii) i dipendenti di società appartenenti al Gruppo Bancario Crédit Agricole, che abbiano stipulato appositi accordi sindacali aziendali per istituire a favore dei propri dipendenti forme di previdenza integrative; (iii) i familiari fiscalmente a carico dei soggetti di cui ai punti precedenti.

2.2 Il presente Modello

2.2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree a rischio reato", 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 del Fondo Pensione;
- informare tutti coloro che operano con Fondo Pensione Crédit Agricole Italia che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Fondo Pensione Crédit Agricole Italia non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui il Fondo Pensione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività del Fondo stesso.

2.2.2 La costruzione del Modello

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

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e svolgimento di interviste con responsabili di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.2.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di stabilire 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 è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità

amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dal Fondo Pensione.

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

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

- incidono sul funzionamento interno del Fondo Pensione e sulle modalità con le quali lo stesso 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 di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**”, a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e ritenuti rilevanti per il Fondo Pensione.

La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di Reati Presupposto - una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa del Fondo Pensione, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascuna Area a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali, 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 fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Fondo Pensione Crédit Agricole Italia e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- a. reati di corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24, 25 e 25-*ter* (quest'ultimo limitatamente alle fattispecie di cui agli articoli 2635 e 2635-*bis* c.c.) del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- b. reati societari, di cui all'articolo 25-*ter* del Decreto;
- c. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, puniti ai sensi dell'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- d. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, di cui all'articolo 25-*octies* del Decreto;

- e. reati tributari, di cui all'articolo 25-*quinqüesdecies* del Decreto.

Il Fondo Pensione e l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del presente Modello valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dal Fondo stesso e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per il Fondo Pensione – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività del Fondo Pensione, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta da Fondo Pensione Crédit Agricole Italia.

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”);
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- 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 dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di 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 gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.4 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.3, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

In particolare, qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie sono soggetti a specifiche procedure autorizzative (con soglie di valore) interne a Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, che prevedono limiti di spesa massima e modalità di firma singola o congiunta a seconda dell'importo della transazione.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà operativa di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed 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 Fondo Pensione nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure del Fondo Pensione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia 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 del Fondo Pensione in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con le altre funzioni di volta in volta coinvolte nella 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 la 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. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Fondo Pensione Crédit Agricole Italia. Ai nuovi assunti viene

consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale del Fondo Pensione. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile in formato cartaceo presso la sede del Fondo Pensione e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza del Fondo Pensione.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è archiviata - presso la sede del Fondo Pensione - una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con lo stesso rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. Il Fondo Pensione invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* dello stesso.

Nel testo contrattuale sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

2.6 *Whistleblowing*

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 (“**Decreto Whistleblowing**”), in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, ha introdotto uno specifico regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo (di seguito, per brevità, il

“Segnalante” o i “Segnalanti”), con l’obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l’interesse pubblico o l’integrità degli enti (di seguito, per brevità, la “Segnalazione” o le “Segnalazioni”).

In particolare, tutti coloro che operano in nome e/o per conto del Fondo Pensione e che, in ragione delle funzioni o delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative alla commissione anche tentata di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231 del 2001 che interessino il Fondo Pensione o a comportamenti non in linea con i principi del Modello adottato dal Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, sono tenuti ad effettuare Segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, attraverso i canali di seguito indicati.

Alla luce di quanto sopra, Fondo Pensione ha adottato una specifica procedura e ha istituito un apposito canale interno di segnalazione sulla base dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento (di seguito, per brevità, il “Canale”).

Con riferimento al funzionamento del Canale interno, le Segnalazioni possono essere formulate:

- **in forma scritta:** attraverso una piattaforma di segnalazione (di seguito, per brevità, la “Piattaforma”) reperibile nel sito internet del Fondo Pensione: [●], che consente di inviare messaggi scritti e allegare documenti;
- **in forma orale:** attraverso la Piattaforma che consente, altresì, di effettuare e inviare registrazioni di messaggi orali.

La Piattaforma garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta, dell’eventuale facilitatore, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in quanto caratterizzata da strumenti crittografati.

La gestione del Canale e delle Segnalazioni pervenute è affidata ad un soggetto esterno autonomo e dedicato (di seguito, per brevità, il “Gestore”).

In particolare, il Gestore:

- mette a disposizione informazioni chiare sul Canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni;
- rilascia ai Segnalanti avviso di ricevimento delle Segnalazioni ricevute entro sette giorni dalla data della loro ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest’ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito a quanto segnalato;
- fornisce riscontro ai Segnalanti entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Le Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 (relative a reati presupposto 231 ovvero a violazioni del Modello) sono inoltrate, senza indugio, all’Organismo di Vigilanza del Fondo Pensione (come più avanti individuato), nel rispetto della normativa vigente, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di protezione dei dati personali.

Nella gestione delle Segnalazioni deve essere garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Fondo Pensione si impegna affinché i soggetti che forniscono Segnalazioni – nonché i soggetti che godono di analoga tutela secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing – non siano

sottoposti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e a tale riguardo ha implementato misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo Pensione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FONDO PENSIONE CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

3.1 Il Modello di *governance* di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia

Crédit Agricole Italia S.p.A., Crédit Agricole Friuladria S.p.A., Crédit Agricole Leasing Italia S.r.l., Crédit Agricole Group Solutions S.c.p.A. e Fondazione Cariparma sono le società aderenti a Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, le quali hanno sottoscritto con quest'ultimo appositi accordi sindacali al fine di istituire a favore dei propri dipendenti forme di previdenza integrativa.

Sono organi di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia:

- l'Assemblea dei Delegati;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci;
- il Direttore Generale;
- il Presidente e il Vice Presidente.

In particolare, gli Amministratori durano in carica per 3 esercizi e scadono alla data dell'Assemblea dei Delegati convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente tra i propri componenti rappresentanti le società aderenti al Fondo Pensione e quelli rappresentanti gli associati al Fondo stesso.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo Pensione e sta in giudizio per esso. La firma sociale spetta al Presidente ovvero, in sua assenza o impedimento, al Vice Presidente.

In particolare, il Presidente ha l'obbligo di segnalare a COVIP eventuali conflitti di interessi e le vicende che possono influire sull'equilibrio del Fondo Pensione, nonché trasmettere a COVIP ogni variazione delle fonti istitutive del Fondo Pensione.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità e assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente in materia.

Il Direttore Generale svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. Spetta, in particolare, al Direttore Generale: (i) verificare che la gestione del Fondo Pensione sia svolta nell'esclusivo interesse degli associati, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni statuarie; (ii) vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione del Fondo Pensione; (iii) inviare a COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo Pensione e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente; (iv) vigilare sulle operazioni in conflitto di interessi e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli associati; (v) mantenere i rapporti con le società di gestione, il service amministrativo, la banca depositaria e tutti gli altri soggetti terzi che hanno rapporti con il Fondo Pensione, intrattenendo la necessaria corrispondenza informativa; (vi) adempiere ad ogni altro obbligo previsto dalla normativa tempo per tempo vigente; (vii) segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo Pensione, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; (viii) compiere, nell'ambito delle mansioni previste dallo Statuto, tutto quello che potrebbe fare il legale rappresentante del Fondo Pensione; (ix) porre in essere tutta l'attività di ordinaria amministrazione del Fondo Pensione riconoscendo allo stesso Direttore i poteri di firma (a titolo esemplificativo: operazioni sui rapporti bancari intestati al Fondo Pensione, operazioni di anticipazioni, riscatto, trasferimento, switch e liquidazione delle posizioni previdenziali).

3.2 Il sistema di controllo interno di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia

Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo stesso (anche in relazione ai reati da prevenire):

- manuale delle procedure operative;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa e di *governance*;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare vigente in materia.

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, 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 devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere 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 devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁶.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile al Fondo Pensione, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

⁶ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha nominato quale Organismo di Vigilanza del Fondo Pensione un organo monocratico composto da un componente esterno.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione ed il soddisfacimento del requisito della professionalità.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

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

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei Reati Presupposto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale del Fondo Pensione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare

- uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale del Fondo Pensione;
 - c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e il Fondo Pensione tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e 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 sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'attuazione/implementazione del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per Fondo Pensione Crédit Agricole Italia;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nella Parte Speciale dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre Fondo Pensione Crédit Agricole Italia al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231

del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dal Fondo Pensione con Terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni al Fondo Pensione.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'attuazione/implementazione del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni periodiche ed informazioni al verificarsi di particolare evento.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo, nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 o di pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Fondo Pensione Crédit Agricole Italia;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni all'OdV relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni periodiche sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV 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/procedimenti che vedano coinvolto Fondo Pensione Crédit Agricole Italia od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) e funzioni 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 ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti Fondo Pensione o i Destinatari del Modello, 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 del Fondo Pensione o dei Destinatari del Modello 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;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio del Fondo Pensione;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili.

Il Fondo Pensione adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV 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 del Fondo Pensione o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione, l'OdV 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 Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività,

- svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

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

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

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi sensibili qualora dalle attività scaturissero 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;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

Il Fondo Pensione Crédit Agricole Italia prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai sensi dell'articolo 2106 codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente tempo per tempo vigenti.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati e/o dei dirigenti che svolgono la propria attività per il Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, ancorché in regime di “distacco” da Crédit Agricole Italia S.p.A., costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure implica l'attivazione da parte del Fondo Pensione della procedura di segnalazione di infrazione disciplinare al datore di lavoro del personale distaccato, comportando, di conseguenza, nel rispetto delle procedure di legge e di contratto, azioni di carattere sanzionatorio.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui il Fondo Pensione venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio al paragrafo 5.7, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte da Fondo Pensione Crédit Agricole Italia in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Ciò in quanto l'articolo 6, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001, nell'elencare gli elementi che si devono

rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'ente, alla lettera e) espressamente prevede che l'ente ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che si debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le violazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 è esercitato, di fatto, dal datore di lavoro distaccante del personale che svolge la propria attività per il Fondo Pensione, previa valutazione ed istruttoria svolta dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, che, se del caso, provvederà alla relativa segnalazione.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'articolo 2106 del Codice Civile nonché del CCNL per il personale delle imprese creditizie tempo per tempo vigente, mentre, nei confronti dei Terzi, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di tutelare l’integrità dell’ente, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rilevino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l’omissione delle verifiche e dei controlli previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari della segnalazione ricevano una Segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Criteri per la valutazione dei comportamenti da segnalare

Le analisi e le valutazioni propedeutiche ad una eventuale segnalazione di Violazione al datore di lavoro distaccante vengono svolte dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione.

Eventuali segnalazioni di comportamenti contrari al D. Lgs. 231 del 2001 dovranno pervenire al Direttore Generale del Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, che, a valle di una approfondita istruttoria, ne interesserà il Consiglio stesso.

I comportamenti lesivi della normativa 231/01 rispondono ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante al Fondo Pensione Crédit Agricole Italia e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora la Violazione coinvolgesse direttamente il Direttore Generale, la segnalazione potrà pervenire al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale, in tale evenienza, curerà analogo approfondita istruttoria di cui al secondo comma del presente articolo e, analogamente, ne interesserà il Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione che dovranno discutere e deliberare in merito all'apertura della procedura della segnalazione di infrazione si svolgeranno, in ogni caso, in assenza della persona interessata.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Sanzioni per i lavoratori del Fondo Pensione

I comportamenti tenuti dai lavoratori distaccati al Fondo Pensione in Violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 del Codice Civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro, ancorché operante in regime di distacco totale, osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, nonché le direttive impartite dal datore di lavoro (distaccante e distaccatario).

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corso di aggiornamento e formazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'articolo 2106 codice civile, alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (articolo 7 dello Statuto dei lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che sia trascorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva, decorrente dalla data di consegna all'interessato della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La Violazione da parte del personale distaccato presso il Fondo Pensione, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a specifici provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

In particolare, la Violazione da parte del personale del Fondo Pensione delle norme del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o nel CCNL e nel CCNL Dirigenti.

5.4.1 Personale in posizione non dirigenziale

A favore del Fondo Pensione Crédit Agricole Italia presta la propria attività lavorativa personale distaccato da altre società del Gruppo.

Nel caso di Violazione, da parte del personale sopra individuato, del Modello e delle relative Procedure, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del Fondo Pensione provvederanno alle opportune valutazioni, a valle delle quali, qualora venga riscontrata l'effettiva Violazione, ne daranno comunicazione al datore di lavoro distaccante.

Tempestiva informazione, in caso di accertamento dell'illecito, dovrà essere data anche all'OdV.

5.4.2 Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Dirigenti, al personale in posizione “dirigenziale” sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione Crédit Agricole Italia tiene conto, nel corso dell’istruttoria, dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all’area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell’eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore, valutando, oltre ai comportamenti tenuti dal Dirigente, anche l’assenza o la carenza dello specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

5.5 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del Fondo Pensione per le opportune valutazioni.

Gli amministratori sono tenuti a informare tempestivamente il Fondo Pensione della comunicazione di rinvio a giudizio relativa alle casistiche di cui al comma precedente.

Nell’ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa del Fondo Pensione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia (o, in sua vece, altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell’Assemblea dei Delegati per deliberare in merito agli opportuni provvedimenti.

5.6 Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale per le opportune valutazioni.

I membri del Collegio Sindacale sono tenuti a informare tempestivamente il Fondo Pensione della comunicazione di rinvio a giudizio relativa alle casistiche di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa del Fondo Pensione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Delegati per deliberare in merito agli opportuni provvedimenti.

5.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, il Fondo Pensione, a seconda della gravità della Violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) 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, Fondo Pensione Crédit Agricole Italia ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Fondo Pensione Crédit Agricole Italia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una Violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per il Fondo Pensione di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.8 Registro

Il Fondo Pensione adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

I dati inseriti all'interno del Registro saranno conservati dal Fondo Pensione per il periodo di tempo necessario ai fini della decorrenza delle prescrizioni relativamente ai diritti azionabili in relazione alle Violazioni commesse.