



*Modello Organizzativo ex
D.Lgs 231/2001 di
Fer Credit - Servizi Finanziari
SpA
(Fercredit)*

MOG	Revisione	02-03-2021
-----	-----------	------------

-



Versioni precedenti

CdA 12 aprile 2005
CdA 21 dicembre 2007
CdA 12 novembre 2009
CdA 20 luglio 2017

-



Sommario (versione per la pubblicazione)

Parte Generale..... 4

<i>Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione e sistema sanzionatorio.</i>	4
<i>Esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.</i>	6
<i>Funzione del Modello</i>	7
<i>Criteri di predisposizione del Modello</i>	7
<i>Destinatari del Modello</i>	8
<i>Componenti del Modello Organizzativo</i>	8
<i>Mappatura dei Rischi</i>	9
<i>Codice Etico</i>	9
<i>Sistema disciplinare</i>	10
<i>Deleghe, Organigramma e Ordinamento Funzionale</i>	12
<i>Sezioni Speciali</i>	12
<i>Procedure organizzative e di controllo per le aree a rischio e Procedure Amministrativo contabili</i>	12
<i>Organismo di Vigilanza (OdV)</i>	13
<i>Segnalazioni e flussi informativi all'OdV</i>	13
<i>Controllo di gestione</i>	14
<i>Divulgazione del Modello al Personale Fercredit e Formazione del Personale.</i>	14
<i>Corporate Governance</i>	14
<i>SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI</i>	16

Parte Generale

Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione e sistema sanzionatorio.

Con l'entrata in vigore, il 4 luglio 2001, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”¹ si è per la prima volta introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità in sede penale degli enti, formalmente qualificata amministrativa, che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato il fatto illecito e che sorge in presenza di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali), ovvero (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti.

Si riportano sinteticamente le tipologie di reato attualmente contemplate dal Decreto:

1. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o in danno della Pubblica Amministrazione (per esempio corruzione, concussione, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite e s.m.i.), di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto)²;
2. i c.d. “reati informatici”, di cui all'art. 24-bis del Decreto;
3. i delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter del Decreto;
4. i reati in tema di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-bis del Decreto;
5. i delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto;
6. i reati c.d. societari di cui all'art. 25-ter del Decreto);
7. i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto;
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 del Decreto;
9. i delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto;
10. i reati di c.d. “abuso di mercato”, i.e. market abuse (e.g. gli illeciti previsti dal Testo Unico Finanza, D.lgs. 58 del 1998), di cui all'art. 25-sexies del Decreto;
11. i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies del Decreto;
12. i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, di cui all'art. 25-octies del Decreto;

¹ Con la legge 29 settembre 2000, n. 300 sono stati ratificati alcuni atti internazionali, che prevedono forme di responsabilità degli enti collettivi, elaborati in base al Trattato sull'unione Europea: a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, conclusa a Bruxelles il 26 luglio 1995; b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, conclusa a Bruxelles il 26 maggio 1997; c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, firmata a Parigi il 17 dicembre 1997.

² A cui sono stati aggiunti i reati di *peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e abuso d'ufficio* -con estensione del campo di applicazione di alcune norme penali rif. 316, 316 ter, 319 quater e 322 bis c.p. - “quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea e il danno o il profitto sono superiori a 100 mila euro” ovvero nei confronti delle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio nell'ambito degli Stati non appartenenti all'Unione Europea quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Sono stati aggiunti i reati di frode nelle pubbliche forniture e frode in agricoltura.

13. i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto;
14. i reati in danno all'amministrazione della Giustizia (i.e. il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), di cui all'art. 25-decies del Decreto;
15. i reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies del Decreto;
16. i reati c.d. transnazionali (previsti dagli artt. 3-10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, per i quali introduce la responsabilità amministrativa dell'Ente, ai sensi del Decreto, l'art. 10 di suddetta legge);
17. il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-duodecies del Decreto;
18. i delitti di razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25-terdecies del Decreto;
19. i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25-quaterdecies del Decreto;
20. *i reati, cd tributari, di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto (ovvero delitti previsti da alcuni articoli del DL 10 marzo 2000, n. 7, quali dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, nonché i reati iva transnazionali e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 mln di euro previsti dallo stesso DL agli artt. 4, 5 e 10 quater)*
21. *reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies del Decreto*

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto.

Relativamente al sistema sanzionatorio, il Decreto n. 231/2001 prevede a carico degli enti sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive applicate, queste ultime, nelle ipotesi più gravi tassativamente indicate dalla norma e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso (i) da soggetti in posizione apicale, ovvero (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie ³ vengono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive consistono invece:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;

³ L'art. 39 della legge 28 dicembre 2005 n. 262 "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" ha raddoppiato le pene già previste in materia di reati societari (art 25ter del D.Lgs 231/2001).



- nella esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nella revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata (da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti⁴.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

Esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

Il decreto legislativo prevede che la società possa dimostrare la propria estraneità da reati commessi dai soggetti c.d. apicali o sottoposti alla loro direzione / coordinamento ovvero da chi ne ha la rappresentanza, direzione, amministrazione provando la sussistenza dei seguenti requisiti, tra loro concorrenti:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suindicato.

Il decreto legislativo prevede che gli enti, per soddisfare le esigenze suindicate, possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le linee guida operative che identificano gli elementi essenziali necessari per la costruzione dei modelli di cui sopra. In sintesi il documento prevede che l'ente provveda a predisporre:

1. una *mappatura delle aree aziendali a rischio*. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;

⁴ Il Decreto prevede, inoltre, uno specifico reato riferito all'eventuale inosservanza delle sanzioni interdittive disposte nei confronti dell'Ente, ossia di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure (art. 23). Ove tale reato sia commesso da un esponente aziendale nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il Decreto prevede una concorrente responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.



2. *specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.* Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:
 - a. un *codice etico*, approvato dal Consiglio di Amministrazione della società;
 - b. un *sistema organizzativo*, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - c. un *sistema autorizzativo*, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - d. delle *procedure operative*, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - e. un *sistema di controllo di gestione*, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
 - f. un *sistema di comunicazione e formazione del personale*, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;
3. l'individuazione di un *organismo di vigilanza*, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
4. specifici *obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza* sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
5. specifici *obblighi informativi da parte dell'organismo di vigilanza* verso i vertici aziendali e gli organi di controllo.

L'efficace attuazione del modello richiede infine un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Funzione del Modello

Scopo del Modello è l'impostazione e l'aggiornamento costante dell'organizzazione interna sulla base di principi di legalità e prevenzione dell'illecito indicati, *in primis*, dal D.Lgs. 231/2001

Le finalità ultime del modello sono:

- a) prevenire il rischio di commissione dei reati;
- b) sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto della società affinché ogni attività, in particolare quelle dove più alto risulta il rischio, sia caratterizzata da principi di trasparenza, correttezza e controllo interno;
- c) ribadire che Fercredit considera assolutamente inammissibile qualsiasi comportamento contrario a disposizioni di legge e ai principi etici cui la Società si ispira;
- d) diffondere la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un'infrazione disciplinare adeguatamente sanzionata dalla Società e, nel caso in cui ad essa consegua la commissione di un reato, in un procedimento penale che potrebbe coinvolgere anche la stessa Società;
- e) consentire alla società una sistematica azione di monitoraggio sulle attività a rischio di reato.

Criteri di predisposizione del Modello

Il Modello Organizzativo, approvato nelle sue versioni e aggiornamenti dal Consiglio di Amministrazione di Fercredit, è stato predisposto seguendo, da un lato, gli schemi delle Linee Guida della Confindustria e delle associazioni di categoria di riferimento (rif. ASSIFACT).

Si fa presente, inoltre, che la Società, ancorché non operi più in qualità di intermediario finanziario iscritto all'albo di cui all'art. 106 del testo Unico Bancario, *svolgendo tuttavia attività finanziaria non verso il pubblico ma esclusivamente nei confronti del Gruppo di appartenenza ai sensi del 2° comma dell'art. 3 del DM 53/2015*, persegue



L'obiettivo di implementare il Sistema di Controlli Interni tenendo a riferimento, per quanto applicabili, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e controlli degli intermediari finanziari e le regole di compliance sull'attività finanziaria e credito al consumo previste dal Testo Unico Bancario, se recepite nel presente Modello e nelle procedure aziendali.

Lo schema così realizzato, approvato e periodicamente aggiornato da parte del Consiglio di Amministrazione, consiste nei seguenti punti:

- a. individuazione di criteri per la scelta di un organismo di controllo, interno all'impresa, dotato delle funzioni necessarie, che dovrà vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'applicazione e rispetto del modello;
- b. identificazione dei rischi in relazione ai reati che possono essere commessi;
- c. progettazione di un sistema di controllo preventivo, realizzato attraverso la costituzione di un sistema organizzativo adeguato, Framework e/o "procedimentalizzazione" di determinate attività (ovvero standardizzazione delle attività che risultano potenzialmente a rischio di commissione di reati e predisposizione di strutture di monitoraggio delle attività a rischio);
- d. adozione di un Codice Etico e di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dallo stesso e dal modello, al fine di conservarne l'effettività;
- e. l'implementazione del sistema organizzativo e dei controlli strutturato per tipologie di reato.

Nelle predisposizioni dell'organizzazione e dei controlli si prenderà anche spunto dalla regolamentazione degli intermediari vigilati in materia di organizzazione e controlli e quelle di compliance per quanto applicabili tenendo conto del quadro regolatorio di operatore finanziario non vigilato, della dimensione, della natura captive della società ecc. .

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società (esponenti aziendali), ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori ed, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società, in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione italiana ed estera.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società

Componenti del Modello Organizzativo

Lo specifico modello predisposto ai sensi del D.Lgs 231/2001 secondo i suindicati criteri, si inserisce nel più ampio Sistema dei Controlli Interni della Società. Di seguito sono elencate le componenti del Modello Organizzativo e gli Organi Amministrativi deputati alla emanazione di ciascun componente ed a assicurarne la divulgazione ai destinatari.

Componente del Modello ex D.Lgs 231/2001	Principi del sistema di controllo interno	Organo deliberante	Destinatari
Codice Etico	Ambiente di controllo	CdA	Esponenti aziendali Personale Fercredit Collaboratori esterni
Sistema Disciplinare	Ambiente di controllo	CdA	Esponenti aziendali Personale Fercredit
Deleghe e poteri di firma	Ambiente di controllo	CdA	Esponenti aziendali Personale Fercredit
Organigramma	Ambiente di controllo	CdA	Esponenti aziendali Personale Fercredit



Ordinamento Funzionale	Ambiente di controllo	CdA	Personale Fercredit
Organismo di Vigilanza (Composizione e Statuto)	Monitoraggio	CdA	Esponenti aziendali Personale Fercredit
Sezioni Speciali	Attività di controllo	CdA	Personale Fercredit
Mappatura dei rischi	Valutazione dei rischi	OdV	Esponenti aziendali Personale Fercredit Collaboratori esterni
Informativa all'Organismo di Vigilanza	Informazione e comunicazione	OdV	Responsabili di SO
Sistema di comunicazione e formazione del personale	Informazione e comunicazione	Alta Direzione su proposta OdV	Personale Fercredit
<u>Protocolli:</u> Procedure organizzative e di Controllo per le aree a rischio (Comunicazioni Organizzative- Disposizioni Organizzative – PAC) ⁵ Modelli(es. 262)/Sistemi di Gestione(es. salute e sicurezza lavoro/ Framework (es. ABC system ecc.) ⁶	Attività di controllo	Alta Direzione	Esponenti aziendali Personale Fercredit Collaboratori esterni
Controllo di gestione	Attività di controllo	Alta Direzione	Responsabili di SO

Mappatura dei Rischi

Nell'ambito delle attività finalizzate alla costruzione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si è provveduto, sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo delle principali associazioni di categoria, ad una individuazione della aree aziendali a rischio di reato, ad una descrizione sintetica delle potenziali modalità attuative degli illeciti.

Sulla base di tale “inventariazione” viene costantemente effettuata una valutazione del sistema dei controlli preventivi già attivati e delle azioni migliorative eventualmente necessarie.

Codice Etico

Elemento fondamentale del Modello Organizzativo Fercredit è rappresentato dal “Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane” che è stato recepito dalla Società allo scopo di condividere i principi ed i valori etici comuni e per stabilire regole di comportamento unitarie all'interno del Gruppo.

La Società divulga il Codice Etico a tutto il personale interno, a tutti i membri degli organi societari ed ai terzi. Al Codice Etico di è stata data ampia diffusione sui siti intranet ed internet di Fercredit e di FS Italiane e lo stesso è richiamato nei contratti stipulati dalle società del Gruppo

In attuazione del Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2008 ha istituito il Comitato Etico che si è dotato di un proprio Regolamento. La composizione e le attività del Comitato Etico sono state modificate nella seduta del CdA del 7 giugno 2018.⁷

Il Framework unico anticorruzione

⁵ La Società dispone altresì di un *Manuale Operativo Prodotti* quale strumento di informazione generale dei dipendenti.

⁶ Per **Framework** si intende l'insieme di regole e metodi definiti dal sistema delle norme organizzative, i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte, i processi e i sistemi informativi, il sistema dei controlli rivolto alla gestione e mitigazione di rischi specifici (ABC, Privacy ecc.).

⁷ Il Comitato Etico, in particolare, è composto dal Direttore Generale e dal Responsabile dell'Internal Auditing.



In linea con i valori e gli standard di comportamento enunciati nel Codice Etico Fercredit ha inteso dotarsi, in modo volontaristico, di un Framework Unico Anticorruzione quale strumento di autoregolamentazione per la prevenzione della corruzione in ogni sua forma (attiva e passiva) e a qualunque livello praticata (nei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione e nei rapporti con società o enti privati). Il Framework Unico Anticorruzione di Fercredit definisce l'architettura dell'intero sistema anticorruzione della Società e risponde all'esigenza di approcciare in via sistematica ed unitaria l'attività di prevenzione della corruzione nel suo complesso, promuovendo sinergie tra i diversi presidi anticorruzione. Il Framework Unico Anticorruzione risponde inoltre all'obiettivo aziendale di orientare il business verso la creazione di valore sostenibile, anche sociale, e concorre al rafforzamento di una reputazione aziendale solida e credibile verso l'esterno, anche attraverso una normativa interna conforme a specifici standard anticorruzione ed in linea con le *best practice* internazionali in materia.

Il Framework Unico Anticorruzione si compone di:

- "Linee di Indirizzo sulla Politica Anticorruzione", che definiscono obiettivi, destinatari del Framework ed i criteri direttivi per la sua predisposizione e attuazione;

- i seguenti strumenti di gestione e controllo: i) il Modello Organizzativo, per le ipotesi di corruzione – anche tra privati – di induzione indebita a dare o promettere utilità e concussione commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente ex D.Lgs. 231/2001; ii) l'"Anti Bribery&Corruption management system" per le ipotesi di corruzione in c.d. "senso ampio", intesa come atti e comportamenti che – anche se non integranti una specifica fattispecie di reato – costituiscono casi di devianza da regole e procedure interne e potrebbero dar luogo ad "abusi" finalizzati ad ottenere un vantaggio privato (per sé o a favore di terzi) e/o a situazioni di mala gestio, ponendosi così in contrasto con i principi della correttezza, lealtà e integrità.

Il citato concetto di corruzione "in senso ampio" rilevante per l'ABC *system* rafforza i presidi aziendali anticorruzione (Modello Organizzativo), ampliandone lo spettro di azione, attraverso la promozione di "buone condotte" e la sensibilizzazione verso una cultura dell'integrità. Inoltre, considerata la "matrice comune"⁸ delle condotte a "rischio" prese in considerazione dal Modello Organizzativo e dall'ABC *system*, quest'ultimo concorre alla prevenzione dei reati di cui al Modello Organizzativo.

Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare sanzionatorio applicabile alle violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico costituisce peraltro una delle articolazioni necessarie dello stesso Modello -ex art. 6, 2° comma lettera "e" ed art. 7 comma 4, lett. b) -.

Dipendenti

Le violazioni delle norme richiamate dal presente documento rappresentativo del Modello o emanate in attuazione dello stesso e del Codice Etico, sono ritenute gravi e, in alcuni casi, sono lesive del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente e sono valutate per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'elenco delle possibili violazioni del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

1. violazioni ripetute accertate e comunicate dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e/o dal Comitato Etico commesse, in qualsiasi modo, nei processi aziendali, sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3; segnalazioni all'OdV e/o al Comitato Etico infondate effettuate con colpa; violazione delle misure di tutela del segnalante;

⁸ Il concetto di corruzione rilevante per l'ABC *system* è in "senso ampio" e dunque comprensivo della dimensione "penalistica", cioè dei fenomeni di "corruzione attiva" e di "corruzione passiva".



2. violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto; segnalazioni all'OdV e/o al Comitato Etico infondate effettuate con dolo; violazione ripetute delle misure di tutela del segnalante;
3. commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Ai dipendenti sono comminabili le sanzioni previste dal Codice disciplinare, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Si tratta di:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto, rimprovero scritto con trasferimento ad altro unità organizzativa (o *cambio di responsabilità, mansioni e compiti*);
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a trenta giorni;
- d) licenziamento per giustificato motivo;
- e) licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni di cui alle lettere a), b) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 1.

La sanzione di cui alla lettera c) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 2.

Le sanzioni di cui alle lettere d) e e) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 3.

Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti e Sindaci

Le violazioni delle norme richiamate dal presente documento rappresentativo del Modello o emanate in attuazione dello stesso e del Codice Etico, sono ritenute gravi e, in alcuni casi, sono lesive del rapporto di fiducia instaurato con amministratori, Direttore generale, dirigenti e sindaci e sono valutate per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'elenco delle possibili violazioni del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

1. violazioni ripetute accertate e comunicate dal consigliere, dal sindaco e/o dal Comitato Etico commesse, in qualsiasi modo, nei processi aziendali, sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3; segnalazioni all' OdV e Comitato Etico infondate effettuate con colpa; violazione delle misure di tutela del segnalante;
2. violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto; segnalazioni all'OdV e Comitato Etico infondate effettuate con dolo; violazioni ripetute delle misure di tutela del segnalante;
3. commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le misure previste sono:

- a) dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- b) diffida formale;
- c) revoca dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione o dell'incarico affidato;
- d) convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

Le sanzioni di cui alle lettere a), b) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 1.

La sanzione di cui alla lettera c) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 2.



Le sanzioni di cui alla lettera d) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 3.

Altri soggetti

Le violazioni poste in essere da soggetti terzi (es. collaboratori esterni, revisori dei conti, fornitori, *Business Partner*, ecc.) sono esaminate al fine di valutare l'adozione di provvedimenti, quali la risoluzione per inadempimento, previsti in apposite clausole contrattuali.

Resta, naturalmente, fermo l'apparato sanzionatorio collegato a violazioni di regole comportamentali previste dalle altre disposizioni aziendali.

Ulteriori elementi a supporto della corretta attuazione del Modello sono rappresentati dal sistema di gestione delle segnalazioni e dalle attività di Audit.

Deleghe, Organigramma e Ordinamento Funzionale

Il Consiglio di Amministrazione definisce la struttura organizzativa della Società (Organigramma), assicurandosi che i compiti e le responsabilità, formalizzati in un apposito regolamento interno (MISSIONI / RESPONSABILITA') siano allocati in modo chiaro e appropriato e che siano separate le funzioni operative da quelle di controllo (disposizioni organizzative). Il Consiglio di Amministrazione determina altresì l'articolazione delle deleghe dei poteri decisionali e di rappresentanza.

Sezioni Speciali

In relazione a specifiche normative di particolare rilevanza e peculiarità per l'attività di Fercredit (es. "riciclaggio"), possono essere previste Sezioni Speciali del Modello Organizzativo allo scopo di: descrivere in modo organico le fattispecie di reato, gli specifici destinatari della disciplina, i processi sensibili (principali e strumentali); indicare le «regole di comportamento» e le procedure che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello; fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con l'OdV, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Procedure organizzative e di controllo per le aree a rischio e Procedure Amministrativo contabili

Le procedure per le aree a rischio vengono predisposte e aggiornate dalle strutture competenti secondo le modalità indicate dalla CO n.7/2018 "Linee guida in materia di comunicazione organizzativa. Le procedure aziendali sono pubblicate su intranet di Gruppo (We) e su intranet aziendale (FE public:\ Documents Organizzativi).

Le procedure aziendali (che sono divulgate e illustrate al personale addetto) hanno, quale obiettivo, un'efficace gestione dell'operatività aziendale e dei rischi *legali di cui al D.Lgs 231/2001*; esse sono strutturate in modo da rispettare una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale e operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste dalla vigente normativa sulla privacy.

La Società è sottoposta al Modello di Governance 262 del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, pertanto nomina un Dirigente preposto, predispone le PAC per le attività di processo inerenti, e svolge ogni anno la definizione del piano annuale delle procedure, la redazione delle procedure amministrativo contabili, la pianificazione e la gestione delle campagne di test e la gestione delle azioni correttive in condivisione con la Capogruppo e tramite strumenti/standard tecnici messe a disposizione o stabiliti da quest'ultima.



Nell'ambito delle iniziative di rafforzamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi Fercredit si è dotata, in modo volontaristico, di un Framework Unico Anticorruzione ("Framework") quale strumento di autoregolamentazione per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Organismo di Vigilanza (OdV)

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs 231/01, il Consiglio di Amministrazione di Fercredit nomina un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

La Capogruppo ha emanato le linee guida che hanno disposto nuovi criteri per la nomina degli Organismi di Vigilanza di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231/01 e s.m.i. e individuate le responsabilità degli Organismi (fissando altresì criteri di ineleggibilità dei membri).

L'Organismo di Vigilanza è composto da:

1. un presidente, esterno al Gruppo, dotato di alte e specifiche competenze nella materia;
2. il responsabile della funzione internal auditing in carica. In assenza di funzione aziendale di internal auditing, un dirigente della funzione internal auditing della società controllante;
3. un componente esterno al Gruppo (o membro del Collegio Sindacale) dotato delle necessarie competenze giuridiche.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 D.Lgs. n. 231/01, le Società del Gruppo "di piccole dimensioni", caratterizzate da minore complessità organizzativa e/o dimensionale, possono istituire un OdV monocratico, composto da un soggetto esterno al Gruppo dotato di alte e specifiche competenze nella materia.

Le attività dell'OdV sono le seguenti:

- ricognizione e aggiornamento delle attività aziendali "a rischio di reato" (nelle quali è possibile la commissione di illeciti cui sono associate le sanzioni previste dal Decreto);
- valutazione dei controlli rispetto all'esigenza di prevenire i reati;
- elaborazione di proposte di adeguamento o aggiornamento del Modello;
- verifica di osservanza delle disposizioni richiamate dal Modello o emanate in attuazione dello stesso;
- gestione delle informative provenienti dagli organi sociali e dal management e destinate all'OdV;
- gestione delle segnalazioni destinate all'OdV;
- cura della reportistica periodica ai soggetti a cui l'OdV è tenuto a riferire.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione.

Lo Statuto dell'OdV di Fercredit, approvato dal CdA stabilisce i requisiti di indipendenza e autonomia dell'OdV che derivano dai poteri ad esso assegnati dalla legge ("autonomi poteri di iniziativa e controllo") e da ulteriori elementi, quali la collocazione dell'OdV all'interno dell'organizzazione, l'adeguata composizione, l'autonomia di spesa per lo svolgimento dei suoi compiti, la durata in carica disallineata rispetto a quella del consiglio di amministrazione, l'irrevocabilità dei componenti se non per giusta causa, ecc.

Il requisito della professionalità discende dalle conoscenze e competenze dei componenti dell'OdV.

La continuità di azione è assicurata dalla regolamentazione del funzionamento dell'OdV e dall'effettività delle attività di controllo.

Segnalazioni e flussi informativi all'OdV

In conformità 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 lavoro pubblico o privato" Il CdA di Fercredit ha approvato la CO 1/2021 "Procedura per la gestione delle segnalazioni". La suddetta comunicazione organizzativa, quale strumento volto al contrasto di qualunque comportamento illecito o non improntato



ai principi di eticità ed integrità, disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231, all'*Anti Bribery & Corruption management system* e Codice Etico di Fercredit, concernenti vicende operative ed organizzative di Fercredit.

L'OdV ogni anno trasmette una lista al Collegio Sindacale dei flussi informativi ricevuti.

Controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione è composto dalla reportistica sul Risk Assessment, sul Modello 262, report sui sistemi di gestione (Salute e sicurezza del lavoro, Sicurezza informatica ecc.), Framework ABC e suindicati flussi informativi.

Divulgazione del Modello al Personale Fercredit e Formazione del Personale.

Fercredit diffonde internamente i modelli organizzativi adottati, al fine di garantirne l'effettivo funzionamento e assicurare che i destinatari delle norme e procedure siano a conoscenza degli adempimenti di competenza.

Il Modello (con i vari aggiornamenti) viene divulgato ai destinatari tramite comunicazioni interne e attraverso la pubblicazione sulla "Intranet".

La Società cura la formazione di tutto il personale dipendente e dei nuovi assunti attraverso Moduli di informazione generale e Moduli di aggiornamento periodico (minimo ogni quattro anni)⁹. Per i Process owner potranno essere previsti Moduli di informazione specifici a seguito di sviluppo normativo e modifiche al Modello e/o riguardante i singoli processi a rischio.

E' prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del D.Lgs 231/2001 concordata fra OdV e Direzione Generale.

Corporate Governance

La struttura di *Corporate Governance* di Fercredit è articolata secondo il seguente modello: l'Assemblea dei Soci nomina un Consiglio di Amministrazione, cui compete la gestione, e un Collegio Sindacale, cui competono i controlli secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

L'Assemblea nomina, inoltre, una società di revisione con funzioni di revisione legale dei conti.

Il Consiglio di amministrazione (CdA) è composto attualmente da n. 5 membri, in carica per una durata di tre anni. La gestione della Società spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 2365 del codice civile sono attribuite al Consiglio di Amministrazione le deliberazioni concernenti l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative; la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio e il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

Il Consiglio può delegare proprie attribuzioni all' Amministratore Delegato, al Presidente (al quale possono essere attribuite deleghe operative previa delibera dell'assemblea ordinaria) ed a un altro componente del Consiglio per singoli atti, determinando contenuto, limiti e modalità dell'esercizio della delega (fermo restando il disposto di cui all'art. 2381 del codice civile).

Il Consiglio di Amministrazione può sempre impartire direttive all' Amministratore Delegato e avocare a sé operazioni rientranti nella delega e può in ogni momento revocare le deleghe ed i mandati conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale, stabilendone funzioni e poteri.

⁹Le sessioni formative devono necessariamente avere un contenuto minimo, ed una periodicità perlomeno quadriennale. Nello specifico, dovranno essere affrontati almeno i seguenti argomenti: (i) le previsioni normative del d.lgs. 231/2001; (ii) i contenuti del Modello Organizzativo adottato; (iii) i compiti dell'Organismo di Vigilanza; (iv) i flussi informativi da trasmettere all'OdV; (v) la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni, cd. *whistleblowing*; (vi) il sistema disciplinare.



Gli strumenti di governance di Fercredit

La *governance* aziendale si fonda su una serie di strumenti e regole di governo e di funzionamento (disposizioni, comunicazioni, procedure, poteri, ecc.) che identificano soggetti, ambiti e prerogative nelle attività di indirizzo, gestione e controllo della Società in una logica di corretto bilanciamento dei poteri e di buon andamento aziendale. Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR), compendiando gran parte dei citati strumenti, concorre anch'esso alla definizione dell'assetto di *governance* nel suo complesso. Nel seguito i principali strumenti:

Statuto

Lo Statuto è l'atto normativo che disciplina l'organizzazione e il funzionamento di Fercredit, in conformità con le disposizioni di legge. Definisce, inoltre, l'oggetto sociale, il capitale, le azioni, i poteri degli organi sociali e lo scioglimento. In particolare, nello Statuto è definito il modello di amministrazione e controllo adottato e sono descritte le linee fondamentali per la composizione degli organi sociali, la divisione dei poteri, nonché i rapporti tra questi. Più specificamente, lo Statuto, integrando le disposizioni di legge, fissa i criteri, le modalità e le procedure per l'individuazione dei soggetti che al più alto livello concorrono, a vario titolo, alla gestione e al controllo dell'impresa. Lo Statuto e le sue variazioni, secondo quanto stabilito dalla normativa di riferimento, vengono deliberati dal Consiglio di Amministrazione e approvati successivamente dall'Assemblea straordinaria della Società.

Codice Etico

Il Codice Etico del Gruppo FS Italiane costituisce la “carta dei diritti e doveri fondamentali” attraverso la quale il Gruppo enuncia e chiarisce le proprie responsabilità ed impegni etico/sociali verso i diversi stakeholder interni ed esterni. Il Codice raccoglie i principi e le regole comportamentali cui Fercredit si attiene nell'esercizio della propria attività, improntata alla più rigorosa etica, integrità e rispetto della legalità, segnando la chiara posizione di intolleranza dell'azienda verso comportamenti illeciti. Al rispetto dei principi e dei precetti comportamentali indicati dal Codice sono soggetti tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società (Organi Sociali di tutte le Società del Gruppo, Management, Dipendenti e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con le Società del Gruppo rapporti e relazioni).

I contratti con i fornitori richiedono l'applicazione dei principi del Codice richiamato espressamente nella contrattualistica.

“Organigramma - Missioni e Responsabilità”

Sono i documenti che dettagliano l'assetto organizzativo della Società e illustra, per ciascuna Direzione e SO la *mission* e le connesse aree di responsabilità, declinate anche per le relative strutture operative. Questi documenti sono comunicati al personale tramite Dor.

Assetto dei poteri e delle deleghe

Fercredit ha definito un sistema autorizzativo improntato sull'attribuzione dei poteri al Presidente, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed agli altri dipendenti in base al loro inquadramento.

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria determina l'ammontare dei trattamenti economici dei membri del CdA (comprensivi del compenso attribuito per la carica di amministratore) e del collegio sindacale.

Regolamento del Dirigente Preposto

Il Regolamento delle attività del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex L.262/2005, approvato dal CdA di Fercredit in data 30/09/2019, ha l'obiettivo di definire le linee guida funzionali ad inquadrare ruolo, funzioni, poteri, mezzi e responsabilità del Dirigente Preposto di Fercredit,

secondo le previsioni statutarie e di legge, nonché di disciplinare le relazioni di tale figura con gli organi sociali, gli organi di controllo e di vigilanza, con le varie funzioni aziendali e con la Capogruppo.

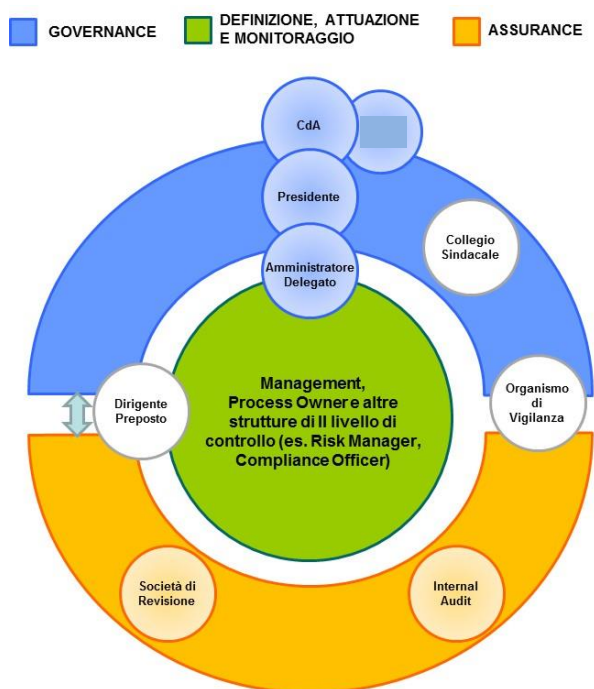
SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è l'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Lo SCIGR concorre ad assicurare il rispetto delle leggi, dello Statuto e delle procedure, la protezione dei beni aziendali, la gestione efficiente ed efficace delle attività e l'affidabilità e completezza dei dati contabili e finanziari.

È integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario ed ha la finalità di individuare, valutare, misurare e mitigare il più possibile il rischio attraverso la gestione dello stesso - non anche quella di eliminare il rischio insito in ciascun processo gestionale e di controllo - e di individuare e suggerire eventuali azioni correttive e/o migliorative dei processi.

Nell'immagine sottostante sono rappresentati i tre ruoli principali su cui è strutturato lo SCIGR di Fercredit: i) *governance*; ii) *definizione, attuazione e monitoraggio*; iii) *assurance*.



L'Amministratore Delegato istituisce sotto la propria responsabilità un adeguato e funzionante SCIGR nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo e in coerenza con dimensione, complessità, profilo di rischio specifico e contesto regolamentare in cui opera.

Attori dello SCIGR

Di seguito sono indicati i principali attori dello SCIGR di Fercredit cui sono attribuiti specifici ruoli e responsabilità.

Consiglio di Amministrazione e Presidente del CdA



Il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo di assoluta centralità nello SCIGR in quanto definisce le linee di indirizzo dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, oltre ad essere responsabile del compimento di tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il Presidente è incaricato, tra l'altro, di presiedere e coordinare i lavori del Consiglio di Amministrazione operando nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, dallo Statuto, dal sistema di *governance* aziendale e dalle deleghe affidate. Al Presidente è stata conferita specifica delega per il coordinamento dell'attività di Internal Auditing.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001

Fercredit ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 ed ha istituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di promuovere il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza ha forma collegiale ed è composto da un Presidente esterno, dotato di alte e specifiche competenze nella materia, dal Responsabile in carica della funzione Internal Audit e da un altro componente esterno (anche facente parte del Collegio Sindacale).

L'Organismo riferisce periodicamente in merito alle attività di propria competenza al Vertice aziendale e agli Organi Sociali.

Il Comitato Etico

Il Comitato Etico è attualmente composto dal Direttore Generale (in qualità di Presidente del Comitato Etico) e dall'Internal Auditing, con funzioni di Segreteria del Comitato.

È un organismo con ruolo consultivo e di indirizzo nel quadro dei principi e delle norme del Codice Etico del Gruppo FS Italiane al fine di agevolare l'integrazione nei processi decisionali dei criteri etici assunti nei confronti dei vari interlocutori aziendali, di verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta definite.

Al Comitato Etico è attribuito altresì il compito di esaminare le notizie ricevute, promuovendo le verifiche più opportune e comunicare i risultati delle verifiche all'OdV e alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle conseguenti misure.

I compiti del Comitato Etico sono declinati all'interno del Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato è incaricato di sovrintendere alla funzionalità dello SCIGR dando esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, provvede alla progettazione, organizzazione, realizzazione e gestione dello SCIGR verificandone costantemente, attraverso le strutture aziendali competenti, l'adeguatezza complessiva, rispetto alla natura delle attività svolte dalla Società ed alla dimensione della stessa, nonché l'efficacia e l'efficienza.

Direttore Generale e Management

Il *Direttore Generale e il Management*, nell'ambito delle funzioni ricoperte e nel conseguimento dei correlati obiettivi, garantisce nel tempo il corretto disegno e l'efficace operatività dello SCIGR.

A tal fine, è responsabile, per quanto di competenza, dell'identificazione, valutazione gestione e monitoraggio dei rischi nonché, anche in funzione dei rischi gestiti, della definizione e attuazione di specifiche attività di controllo e di processi di monitoraggio idonei ad assicurare l'efficacia e l'efficienza dello SCIGR e a prevenire e individuare irregolarità e/o atti fraudolenti.

Il *Management*, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, assicura inoltre, attraverso adeguate iniziative di formazione ed appropriati sistemi di valutazione e di remunerazione, il presidio e lo sviluppo delle competenze e, in generale, la valorizzazione del personale, quali elementi chiave per il raggiungimento delle finalità dello SCIGR. Ai medesimi fini, promuove comportamenti improntati ai

principi dell'integrità e correttezza attraverso la loro comunicazione e diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione e con l'adozione di condotte sempre in linea con gli stessi.

Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Fercredit

Il DP svolge i compiti contemplati nello statuto sociale e nella legge, osservando la massima diligenza professionale e facendo riferimento ai principi generali (cosiddetti framework definiti dalle associazioni di categoria) comunemente accettati quali best practice nell'ambito delle tematiche collegate al sistema dei controlli interni. Sulla base delle attribuzioni definite dallo statuto sociale e in conformità a quanto previsto all'art. 154 bis del TUF, sono stabilite le principali funzioni del DP.¹⁰

Internal Audit

L'attività di *internal auditing* è un'attività indipendente e obiettiva di *assurance* e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione. Sono oggetto di *Internal Auditing* tutte le funzioni, strutture, processi e/o sottoprocessi, sistemi informatici aziendali, con riferimento ai rischi di: efficacia ed efficienza dei processi aziendali; affidabilità dell'informativa finanziaria; rispetto delle leggi, regolamenti, statuto sociale e normative applicabili; salvaguardia del patrimonio sociale.

L'*Internal Auditing* ha, pertanto, il compito di:

- verificare, con i limiti propri degli strumenti di indagine a disposizione, l'operatività e l'adeguatezza dello SCIGR, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e di fornire valutazioni e raccomandazioni al fine di promuoverne l'efficienza e l'efficacia;
- fornire supporto specialistico al *management* in materia di SCIGR al fine di favorire l'efficacia, l'efficienza e l'integrazione dei controlli nei processi aziendali e promuovere il costante miglioramento della *governance* e del *risk management*.

L'*Internal Auditing*, inoltre, assicura supporto all'OdV nelle attività di vigilanza.

Presidio ABC

¹⁰ Predisposizione di adeguate procedure amministrativo-contabili per la formazione del bilancio di esercizio e, ove previsto, del bilancio consolidato nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

Predisposizione di un'apposita Relazione (da allegare ai documenti bilancio di esercizio e bilancio semestrale) che attesti:

- l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure amministrativo-contabili nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti;
- la conformità dei documenti ai principi contabili internazionali applicabili;
- la corrispondenza dei documenti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- l'idoneità dei documenti a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento;
- per il bilancio di esercizio e bilancio semestrale che la relazione sulla gestione comprenda un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione.

L'attestazione è resa congiuntamente all'Amministratore Delegato nel rispetto dello schema deliberato dalla Consob. In caso di divergenza di opinioni con l'Amministratore Delegato, il DP riferisce attraverso apposita relazione al Collegio Sindacale nonché al Consiglio di Amministrazione, sulle ragioni e motivazioni per le quali si è determinata la divergenza di opinioni e sulle eventuali criticità riscontrate. In tale circostanza il DP emette una propria attestazione. Il DP, a supporto delle attestazioni da rendere, effettua le seguenti attività, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- redazione di un piano annuale, in coerenza con il piano annuale di Gruppo, delle "attività 262", che viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione ed al Collegio Sindacale;
- predisposizione delle procedure amministrativo - contabili (PAC);
- verifica del corretto disegno e dell'effettiva operatività dei controlli previsti nelle citate procedure; mediante processi di Test Indipendenti e di Self Assessment a cura dei Process Owner e Control Owner coinvolti;
- gestione delle azioni correttive relative alle eventuali anomalie e carenze emerse dalle verifiche;
- verifica dell'efficacia dei protocolli di comunicazione fra i diversi attori coinvolti nel processo di controllo sull'informativa finanziaria.

Tali verifiche, ferme le responsabilità del DP, possono essere condotte anche in outsourcing attraverso un idoneo piano di collaborazione con la struttura Internal Audit, ovvero, attraverso il ricorso a risorse esterne, nonché attivando opportune sinergie con la società di revisione legale dei conti. Il DP deve valutare l'efficacia del Sistema di Controllo Interno per il financial reporting in occasione dell'esame consiliare del bilancio annuale ed infrannuale, segnalando nelle sue periodiche relazioni al Consiglio di Amministrazione, o attraverso specifiche comunicazioni, le eventuali carenze e anomalie rilevanti riscontrate nei controlli, nonché le iniziative messe in atto o programmate per porvi rimedio. Infine, si precisa che la responsabilità dell'integrità e della correttezza dei dati è una responsabilità individuale, nell'ambito dell'organizzazione, delle singole articolazioni che producono i dati, li controllano, e con essi alimentano i flussi informativi governati dalle procedure amministrativo-contabili. Tutte le funzioni/organi del sistema dei controlli interni devono, quindi, instaurare un sistematico rapporto con il DP in considerazione del contributo fornito per assicurare la correttezza dell'informativa finanziaria.



In conformità all'ABC System è stato individuato il Presidio ABC nella figura del Responsabile dell'Internal Auditing.