



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE DI
UNICREDIT SUBITO CASA S.P.A.
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

INDICE

CAPITOLO 1: Ambito e finalità del Modello di Organizzazione e Gestione.....	2
1.1 Premessa	2
1.2 Destinatari	2
1.3 Funzione e scopo del Modello	2
1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo	3
CAPITOLO 2 - Il quadro normativo	4
2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	4
2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti.....	5
2.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa.....	6
2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche	8
CAPITOLO 3: Il presidio del rischio ai sensi del D.Lgs.231/01	8
3.1. La governance di UniCredit Subito Casa e del Gruppo.....	8
3.2 Il Sistema dei Controlli Interni	10
3.3. Il sistema dei poteri e delle deleghe	11
3.4 La Carta d'Integrità del Gruppo UniCredit, il Codice di condotta e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01	11
3.5 I protocolli decisionali e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01.....	11
CAPITOLO 4. Organismo di Vigilanza	13
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	13
4.1.1. <i>Requisiti</i>	13
4.1.2. <i>Revoca, cessazione e durata</i>	14
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	16
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate.....	18
CAPITOLO 5. Il Sistema Disciplinare	19
5.1 Principi generali	19
5.2 Sanzioni	19
5.2.1. <i>Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi</i>	19
5.2.2. <i>Sanzioni applicabili ai Dirigenti</i>	20
5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali	21
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi.....	21
5.4.1 <i>Rapporti infragruppo</i>	21
5.4.2 <i>Rapporti con terzi esterni al Gruppo</i>	22
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni	22
CAPITOLO 6. Informazione e formazione del personale	23
6.1 Diffusione del Modello.....	23
6.2 Formazione del personale	23
CAPITOLO 7 - Aggiornamento del Modello	24

CAPITOLO 1: Ambito e finalità del Modello di Organizzazione e Gestione

1.1 Premessa

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione di Unicredit Subito Casa S.p.A. (di seguito anche "il Modello"), adottato dal Consiglio di Amministrazione è composto da:

- la presente Parte Generale, che contiene:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da UniCredit Subito Casa S.p.A. per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
 - l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di UniCredit Subito Casa S.p.A. (di seguito anche "OdV") con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
 - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
 - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - i criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;
- la Parte Speciale, ovvero i Protocolli Decisionali.

Il Modello si completa altresì con i seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1 "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato";
- Allegato 2 "Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01".
- Allegato 3 "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

1.2 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito i "Destinatari"):

- componenti degli organi sociali;
- tutto il personale di UniCredit S.p.A., , intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi il top management;
 - i collaboratori legati da contratto dipendente a termine (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in stage);
 - i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società;
 - i consulenti immobiliari convenzionati.
- nei limiti del rapporto in essere, a soggetti esterni intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i lavoratori autonomi o parasubordinati;
 - i professionisti;
 - i consulenti;
 - gli agenti;
 - i fornitori;
 - i partner commercialiche, pur non appartenendo a UniCredit Subito Casa, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

1.3 Funzione e scopo del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di UniCredit Subito Casa S.p.A. (di seguito anche "CdA") di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società – estesa a tutto il Gruppo – che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che UniCredit Subito Casa condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, norme di vigilanza, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira;
- informare i Destinatari delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti anche penali nell'ambito della Società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei compiti assegnati.

1.4 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Ai fini dell'adozione del Modello, per società appartenenti al Gruppo si intendono tutte le società italiane controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A., nonché le stabili organizzazioni operanti in Italia di società estere, controllate direttamente o indirettamente da UniCredit S.p.A..

UniCredit S.p.A., consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.Lgs. 231/01 all'interno dell'intero Gruppo come sopra definito, comunica alle società italiane appartenenti al Gruppo e controllate direttamente, con le modalità ritenute più opportune, , le “*Linee Guida per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*”. È responsabilità di tali società trasmettere, a loro volta, alle proprie controllate le informazioni in oggetto.

UniCredit Subito Casa adotta in autonomia, con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, un proprio “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

UniCredit Subito Casa individua le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione del proprio Modello, UniCredit Subito Casa si ispira ai principi su cui si basa il Modello di Organizzazione e di Gestione di UniCredit S.p.A e ne recepisce i contenuti, salvo che l'analisi delle proprie attività a rischio evidenzia la necessità o l'opportunità di adottare diverse o ulteriori specifiche misure di prevenzione rispetto a quanto indicato nel Modello. Unicredit Subito Casa sottopone all'Organismo di Vigilanza di Unicredit S.p.A. gli eventuali aspetti problematici riscontrati nel conformare il proprio Modello a quanto predisposto dalla Capogruppo chiedendo una Non Binding Opinion all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo. Tale opinion dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo non limita in alcun modo l'autonomia tanto dell'Organismo di Vigilanza quanto del Consiglio di Amministrazione della singola società di assumere le decisioni ritenute più adeguate in relazione alla concreta realtà della società.

UniCredit S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle società controllate ai criteri loro comunicati. Per lo svolgimento di tale attività di controllo UniCredit S.p.A. si avvale delle strutture dell'Internal Audit.

CAPITOLO 2 - Il quadro normativo

2.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il D.Lgs. 231/01, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Tale legge delega ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/01 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della società, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*”.¹

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/01, all'art. 9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio delle attività;
 - sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente.

¹ “Relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale”; Commissione Grosso

Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/01, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) “*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*” (cosiddetti soggetti apicali);
- b) “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/01.

2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito anche “P.A.”) o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/01 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente proprio a questi ultimi, si precisa sin d'ora che, ogni qualvolta all'interno del presente documento si fa riferimento ai “reati presupposto” o “reati”, tale riferimento è da intendersi comprensivo anche degli illeciti introdotti dal legislatore, quali ad esempio quelli previsti dalla normativa di *market abuse* (artt. 187 *bis* e 187 *ter* D.Lgs. 58/98²).

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.Lgs. 231/01, come di seguito riportati:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- 2) Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 4) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- 5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- 6) Reati societari (art. 25-ter)³;
- 7) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- 8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- 9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- 10) Abusi di mercato (art. 25-sexies);

² In diritto penale si definisce “**reato**” un fatto umano, commissivo o omissivo, al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale in ragione del fatto che tale comportamento sia stato definito come antiggiuridico perché costituisce un'offesa a un bene giuridico o un insieme di beni giuridici (che possono essere beni di natura patrimoniale o anche non patrimoniali) tutelati dall'ordinamento da una apposita norma incriminatrice. Rientra, quindi, nella più ampia categoria dell'illecito.

³ La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'articolo 25 ter del D.Lgs.231/2001, inserendo, tra i reati societari, il reato di “Corruzione tra privati” di cui all'art. 2635 del codice civile.

- 11) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- 12) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- 14) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- 15) Reati ambientali (art. 25-undecies);
- 16) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- 17) Reati transnazionali (art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146).

Per maggiori dettagli in ordine alla descrizione delle singole fattispecie di reato e alle modalità di commissione, si rimanda a quanto meglio specificato nell'Allegato 1 "Elenco dei reati presupposto e singole fattispecie di reato".

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati *tutti* gli elementi costitutivi della fattispecie di reato (es. gli atti fraudolenti, l'induzione in errore, il profitto e il danno, nel reato di truffa), ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verifica dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo⁴ (ricorrendo tali presupposti la pena inflitta alla persona fisica e le eventuali conseguenze sanzionatorie per la società, in presenza dei criteri di ascrizione della responsabilità di cui al par. 2.1., subiranno soltanto una riduzione ex art. 26 d.lgs. 231/01).

Inoltre, per la commissione del reato da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del d.lgs. 231/01 è sufficiente che gli stessi vi abbiano preso parte anche soltanto a titolo di concorso con l'autore del medesimo, ai sensi dell'art. 110 c.p., per il quale "*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*"⁵, partecipando al processo decisionale o a quello esecutivo che ha portato alla commissione dell'illecito.

Quanto infine ai reati associativi richiamati nell'art. 24 ter (Delitti di criminalità organizzata), la responsabilità della società può sorgere anche qualora i soggetti di cui al par. 2.1 (apicali e sottoposti) abbiano preso parte, o comunque sostenuto, l'associazione a delinquere, nell'interesse e/o a vantaggio della Società, sia come membri interni sia come concorrente esterni all'organizzazione e indipendentemente dalla tipologia dei reati-scopo ai quali l'associazione è finalizzata (che potranno eventualmente anche non essere ricompresi nell'elenco sopra richiamato: es. reati fiscali) e dal loro effettivo realizzarsi.

2.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde qualora provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

⁴ La tentata commissione di un reato è infatti punibile nel nostro ordinamento penale, purché gli atti posti in essere siano stati giudicati comunque *idonei e univocamente orientati* alla realizzazione di un delitto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 56 c.p.

⁵ Detta norma ha infatti una funzione incriminatrice, in quanto consente di estendere la punibilità anche a colui che - pur non avendo posto in essere integralmente la condotta tipica descritta dalla fattispecie legale - abbia comunque partecipato al reato, fornendo all'autore del medesimo un contributo *rilevante* alla sua realizzazione, ove con il termine *rilevante* deve farsi riferimento ad un apporto che abbia avuto *un'efficacia causale* rispetto al verificarsi del reato medesimo (o sul piano materiale, agevolandone l'esecuzione, o sul piano morale, determinando o rafforzando l'altrui proposito criminoso messo in atto dall'autore del reato).

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale (cfr. par. 2.1), la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6, (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità, grava sull'accusa.

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia di un modello di organizzazione e di gestione, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/01, stabilisce che questo deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di gestione;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

L'effettività di un modello di organizzazione e di gestione è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/01, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

2.4 Fonti del Modello: Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3, D.Lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

In attuazione di siffatto disposto normativo, l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha redatto e successivamente aggiornato le "Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche".

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e di gestione, la Società, in considerazione del gruppo cui la stessa appartiene, ha espressamente tenuto conto - oltre che delle disposizioni normative - anche delle suddette linee guida ABI.

CAPITOLO 3: Il presidio del rischio ai sensi del D.Lgs.231/01

Il presente Modello si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in UniCredit Subito Casa S.p.A..

Il contesto organizzativo della Società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli, UniCredit Subito Casa ha individuato:

- le regole di corporate governance;
- il sistema dei controlli interni;
- il sistema di deleghe e poteri;
- la Carta d'Integrità del Gruppo UniCredit, il Codice di Condotta.

Inoltre, la Società ha:

- formalizzato in specifici protocolli Decisionali:
 - il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
 - i principi di comportamento e di controllo volti a prevenire i reati.
- declinato ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01 destinato a tutti i dipendenti al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso.

3.1. La governance di UniCredit Subito Casa e del Gruppo

UniCredit Group è un gruppo bancario che si caratterizza per una forte identità europea e un'estesa presenza internazionale.

Il posizionamento strategico e geografico, sia nell'Europa occidentale sia in quella centrale e orientale (CEE), comporta la presenza di differenti modelli di governo societario.

In particolare nel Gruppo sono presenti due sistemi di amministrazione:

- il modello tradizionale, adottato dalla Capogruppo, dalle Banche e dalle altre società italiane, basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- il modello dualistico per le principali banche estere basato sulla presenza del Supervisory Board, di nomina assembleare e del Management Board di nomina del Supervisory Board.

UniCredit Subito Casa SpA, che è la società di intermediazione immobiliare gruppo UniCredit specializzata nell'offerta dei servizi di intermediazione relativamente alla compravendita e alla

locazione di beni immobili, analogamente alla Capogruppo, adotta, fin dalla sua costituzione, il sistema di amministrazione cosiddetto tradizionale.

Caratteristica essenziale di tale sistema è la separazione tra compiti di gestione della società, di controllo sull'amministrazione e di revisione legale dei conti.

Al Consiglio di Amministrazione spetta in via esclusiva la supervisione strategica e la gestione dell'impresa, al Collegio Sindacale il controllo sull'amministrazione, mentre la revisione legale dei conti è affidata dall'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ad una società di revisione legale.

Le ragioni della scelta di questo modello di *governance* risiedono nella considerazione che lo stesso ha dimostrato nel tempo di essere idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli, e quindi le necessarie condizioni che consentono alla Capogruppo e alla Società di assicurare una sana e prudente gestione.

Ulteriore elemento di valutazione è che il sistema tradizionale consente, attraverso la previsione di alcune competenze inderogabili in capo all'Assemblea, un opportuno confronto tra il management e gli azionisti relativamente ad elementi fondamentali di *governance* quali ad esempio la nomina e revoca degli amministratori ovvero l'approvazione del bilancio, la distribuzione degli utili, le politiche di remunerazione del management, ecc.

3.1.1 L'assetto istituzionale di UniCredit Subito Casa: gli organi aziendali

Al vertice degli Organi aziendali responsabili del governo di UniCredit Subito Casa, è posto il Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri per l'amministrazione della Società, ad eccezione di quanto riservato dalla legge, nonché dallo Statuto, all'Assemblea dei Soci. In particolare il Consiglio di Amministrazione di UniCredit Subito Casa è tenuto ad esercitare tutti i propri poteri di amministrazione nell'ambito delle previsioni, dei doveri e delle competenze fissate dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, dallo Statuto sociale.

Sempre nell'ambito del governo societario di UniCredit Subito Casa SpA, l'Assemblea ordinaria nomina i membri del Collegio Sindacale, ovvero tre Sindaci effettivi, fra i quali nomina il Presidente, nonché due Sindaci supplenti. I Sindaci effettivi e supplenti sono rieleggibili.

Infine, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit Subito Casa SpA ha attribuito le funzioni dell'OdV al Collegio Sindacale.

Rileva, inoltre, la presenza del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, a ciascuno dei quali sono attribuiti specifici poteri e responsabilità.

La disciplina e le modalità di funzionamento e le competenze degli Organi aziendali sono definite nel "Regolamento Aziendale".

3.1.2 Gli strumenti di governance

Unicredit Subito Casa S.p.A. ha sviluppato un insieme di strumenti di governance, oggetto di continua verifica e confronto con l'evoluzione del contesto normativo e delle prassi operative, periodicamente monitorati per verificarne il livello di applicazione; tra i più rilevanti, in aggiunta al presente Modello si annoverano:

- *Group Managerial Golden Rules (GMGR)*: linee guida che definiscono chiari principi di governance all'interno del Gruppo Unicredit e ne delineano il modello organizzativo, fissando la responsabilità manageriale/ funzionale nei processi chiave tra UniCredit S.p.A. e le società del suo gruppo, fra cui UniCredit Subito Casa.

UniCredit Subito Casa ha adottato, inoltre, un sistema di regole e di normative interne ordinato e coerente con le Linee Guida definite dalla Capogruppo quali:

- *Governance Guideline*: disciplinano il modello complessivo ed i macro processi per il governo strategico del Gruppo, stabilendo: principi / criteri generali per il governo di una o più aree di attività, le responsabilità di UniCredit S.p.A. e delle Società del Gruppo e le

rispettive modalità di interazione, con particolare riferimento ai processi decisionali formali, nonché di coordinamento manageriale e funzionale nell'ambito del sistema definito dalle "Group Managerial Golden Rules";

- *Policy*: forniscono una più puntuale rappresentazione di compiti e responsabilità in carico a UniCredit e alle Società del Gruppo richiamando principi enunciati nelle corrispondenti "Governance Guideline", ove esistenti, e stabilendo criteri e regole di base (anche di carattere metodologico) per la disciplina di specifiche tematiche, al fine di indirizzare le necessarie attività correlate;
- *Normativa di Processo / Istruzioni Tecniche*:
 - *Normative di Processo*: costituiscono una dettagliata descrizione degli aspetti operativi e dei processi necessari allo svolgimento di una determinata attività ovvero all'implementazione delle disposizioni contenute e dei macro processi definiti nelle "Governance Guideline" e nelle "Policy" di riferimento, ove esistenti;
 - *Istruzioni Tecniche*: forniscono istruzioni su procedure, strumenti e metodologie o aspetti tecnici, necessari allo svolgimento di un'attività, ovvero all'implementazione delle disposizioni contenute e dei macro processi definiti nelle "Governance Guideline" e nelle "Policy" a cui si riferiscono, ove esistenti;
 - *Contratti di servizio tra UniCredit Subito Casa S.p.A. e le altre Società del gruppo UniCredit, ivi compresa UniCredit S.p.A.*: regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

A rafforzamento del proprio sistema di corporate governance e di controllo ivi rappresentato, UniCredit Subito Casa S.p.A. ha, inoltre, da anni, implementato, anche in ottemperanza a disposizioni di legge e regolamentari, sistemi di presidio permanente dedicati a specifici ambiti normativi. In particolare, sono state attribuite specifiche responsabilità a strutture organizzative ad-hoc/appositi soggetti interni, al fine di presidiare aree di rischio significative, nonché di rispondere, in alcuni casi, a dettami normativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Società ha istituito al proprio interno la struttura organizzativa responsabile in ambito antiriciclaggio, , etc. La presenza di "presidi ad-hoc" e dedicati a specifici ambiti normativi, rilevanti anche per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01, consente alla Società di rafforzare ulteriormente il proprio sistema di governance dei rischi e di controllo, anche a mitigazione dei profili di rischio-reato ex D.Lgs. 231/01 rilevati.

3.2 Il Sistema dei Controlli Interni

UniCredit Subito Casa ha istituito un Sistema dei Controlli Interni, in conformità alle normative vigenti e riconoscendo lo stesso quale elemento fondamentale del complessivo sistema di governance.

Il Sistema dei Controlli Interni di UniCredit Subito Casa S.p.A. è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, che mirano a conseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare che vengano rispettate le strategie aziendali;
- conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardare il valore delle attività;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- assicurare la conformità delle operazioni con tutto l'apparato della normativa esistente.

Ai sensi della normativa vigente in materia, il Sistema dei Controlli Interni della Società si fonda sull'implementazione di:

- controlli di primo livello (c.d. "controlli di linea"), posti in essere direttamente dalle strutture organizzative della Società e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli di secondo livello, ovvero controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità alle norme, la cui responsabilità è affidata a strutture diverse da quelle operative, ed in particolare alla Direzione Legal & Compliance;
- controlli di terzo livello, ovvero controlli per la revisione interna, per la quale è responsabile l'Internal Audit Department della Capogruppo, sulla base di uno specifico contratto sottoscritto con UniCredit Spa.

3.3. Il sistema dei poteri e delle deleghe

Al fine di assicurare la corretta ed ordinata gestione della Società, è in essere un articolato sistema di deleghe da parte del Consiglio nei confronti dell'Amministratore Delegato e della Direzione Generale.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha delegato i poteri e le attribuzioni relativi alla esecuzione di tutte le operazioni che la Società può compiere in base all'art. 4 dello Statuto Sociale.

Le deleghe conferite sono esercitate in applicazione e nel rispetto della governance di Gruppo vigente per le specifiche materie oggetto di delega.

In generale, in ottemperanza delle vigenti disposizioni legislative e/o regolamentari, è prevista l'informativa da parte degli organi delegati al Consiglio relativamente all'attività svolta nell'esercizio delle deleghe conferite.

La Società ha altresì definito un processo di gestione e autorizzazione delle spese garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

3.4 La Carta d'Integrità del Gruppo UniCredit, il Codice di condotta e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01

Il Gruppo, riconoscendo e promuovendo i più elevati standard di comportamento, ha declinato, all'interno dei seguenti documenti, i principi cui tutti i dipendenti devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative:

- Carta d'Integrità del Gruppo UniCredit: esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo;
- Codice di Condotta: tale Codice definisce i principi di condotta generale e si applica a tutto il Gruppo. Questo insieme di norme di comportamento su aspetti chiave dell'integrità morale vuole promuovere la cultura della Compliance e guidare le azioni tese a promuovere l'impegno etico della Società;
- Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01: contiene le regole che tutti i dipendenti devono adottare per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.Lgs. 231/01.

UniCredit Subito Casa aderisce ai documenti di cui sopra.

3.5 I protocolli decisionali e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01

Tenendo conto anche delle linee guida individuate da Confindustria e sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale sono stati individuati i macro processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01, i rischi reato potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile e le possibili condotte illecite.

Sulla base del *corpus* normativo interno, elemento fondante del sistema di controllo, e interviste ai referenti aziendali, sono stati identificati i principi di comportamento e di controllo posti a presidio delle attività sensibili precedentemente individuate.

I protocolli decisionali, Parte Speciale del Modello, sono il risultato dell'analisi descritta, avendo riguardo alle specificità di ogni settore di attività della Società, e riguardano le seguenti aree sensibili:

- compravendita e locazione immobiliare
- convenzionamento degli agenti immobiliari

- pianificazione strategica, gestione della contabilità e gestione del credito
- gestione delle operazioni sul capitale, delle operazioni societarie straordinarie e delle operazioni in conflitto d'interesse
- gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza e Collegio Sindacale
- gestione degli acquisti di beni e servizi e gestione dei rifiuti aziendali
- gestione di Omaggi ed Intrattenimenti
- selezione e gestione del personale
- gestione dei rapporti verso l'esterno, la Capogruppo e delle campagne pubblicitarie
- gestione delle controversie in via giudiziale e in via stragiudiziale
- gestione ed utilizzo dei sistemi informativi
- gestione degli affari societari
- salute e sicurezza sul lavoro

CAPITOLO 4. Organismo di Vigilanza

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (di seguito anche OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di gestione e di curarne il relativo aggiornamento.

L'esistenza dell'OdV è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del modello stesso.

Le funzioni spettanti all'Organismo di Vigilanza di UniCredit Subito Casa, coerentemente con quanto disposto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, sono attribuite al Collegio Sindacale.

L'attribuzione delle funzioni proprie dell'OdV al Collegio Sindacale avviene per mezzo di delibera del CdA che, in tale sede, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri di cui al successivo par.4.1.1.

4.1.1. Requisiti

Requisiti soggettivi di eleggibilità

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV di UniCredit S.p.A.:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su UniCredit S.p.A. o su società dalla stessa controllate;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
 - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.

Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV e alla struttura della quale esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con UniCredit Subito Casa S.p.A.. derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

In particolare i componenti dell'OdV devono possedere una consistente esperienza aziendale, maturata all'interno di UniCredit Subito Casa S.p.A. ovvero in società con connotazioni simili per quanto attiene l'attività svolta, e devono, altresì, ricoprire cariche dirigenziali apicali.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.1.2. Revoca, cessazione e durata

Ai componenti del Collegio Sindacale, incaricato della funzione di OdV, si applicano le norme del codice civile in tema di cessazione dall'ufficio (art 2400 c.c.) e di sostituzione del sindaco (art 2401 c.c.). Si rileva che le funzioni di OdV si intendono attribuite al Collegio Sindacale nella sua interezza, pertanto non è possibile la rinuncia del sindaco, ovvero la revoca dello stesso, in relazione al solo svolgimento delle funzioni di OdV.

Nel caso in cui la Società intenda sottrarre la funzione di OdV al Collegio Sindacale, il CdA dovrà provvedere prima alla revoca di detta funzione e successivamente all'assegnazione della stessa ad un OdV di nuova istituzione.

In caso di temporaneo impedimento/sospensione di un membro dell'OdV (ovvero del Collegio Sindacale) si applicano le regole di funzionamento previste per l'Organo di controllo.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella del Collegio Sindacale

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non va a surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società stessa.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/01 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

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

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli decisionali, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i destinatari del Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello,
- adempiere agli obblighi previsti dall'art. 52 del D.Lgs. n. 231/07 in materia di anticiclaggio;

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, a qualsiasi struttura di UniCredit Subito Casa S.p.A. – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CdA;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di UniCredit Subito Casa S.p.A.;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CdA le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno di UniCredit Subito Casa S.p.A. e/o delle modalità di svolgimento dell'impresa;
 - modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, quali ad esempio introduzione di fattispecie di reato che potenzialmente hanno un impatto sul Modello della Società;
- definire e curare il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai referenti aziendali, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attuare un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività della Società, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;

- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di UniCredit Subito Casa S.p.A.;
- fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a UniCredit Subito Casa e proporre le eventuali sanzioni di cui al Capitolo 5 del presente Modello;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di strutture competenti per le attività e/o settori di intervento.

Il CdA dà incarico all'OdV di curare l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali del Modello, dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CdA).

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al D. Lgs 196/2003 ("Codice Privacy") e successivi aggiornamenti.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al CdA della Società.

L'OdV riferisce al CdA e al Collegio sindacale annualmente, nella fase di approvazione del bilancio, in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- agli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno di UniCredit Subito Casa e/o delle modalità di svolgimento delle attività, che richiedono aggiornamenti del Modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia previamente proceduto a sottoporla al CdA al di fuori della relazione annuale);
- al resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate da UniCredit Subito Casa S.p.A., con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal CdA qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CdA per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello e dai protocolli decisionali.

I protocolli decisionali - che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono obblighi informativi, periodici e ad evento, relativi ai processi e alle attività sensibili e gravanti in generale sui destinatari del Modello.

Oltre a tali obblighi informativi, sono stati previsti ulteriori flussi verso l'OdV (dettagliati nell'Allegato 3 al Modello) al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili e svolgere le proprie attività di verifica in merito all'efficacia del Modello. Nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni "risk-based", l'OdV si riserva di modificare e integrare i flussi informativi qualora lo ritenga opportuno e richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

Tutti i destinatari del Modello devono infine segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o dei protocolli decisionali e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre UniCredit Subito Casa S.p.A. alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli decisionali rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate, anche in forma anonima, e pervenire all'OdV tramite i canali predisposti dalla Società in materia di "whistleblowing" (segnalazione di "comportamenti illegittimi"), ovvero una delle seguenti modalità:

Casella di posta elettronica riservata
collegio.sindacale@unicreditsubitocasa.it

Forma cartacea, anche anonima, al seguente indirizzo:

UniCredit Subito Casa S.p.A. - Organismo di Vigilanza 231/01
All'attenzione del Presidente del Collegio Sindacale via G.B. Pirelli, 32 20124 Milano

Alternativamente la segnalazione può essere riferita al proprio responsabile il quale avrà cura di trasmetterla tempestivamente all'OdV secondo le modalità citate.

L'OdV provvede a disciplinare con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni pervenute secondo i canali di comunicazione sopra elencati, definendo specifici criteri di valutazione in funzione della tipologia delle stesse. In caso di segnalazioni anonime, queste

possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge.

4.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di UniCredit S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate

L'OdV della Capogruppo può chiedere informazioni all'OdV di Unicredit Subito Casa, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di controllo della Capogruppo stessa.

L'OdV di UniCredit Subito Casa è obbligato ad adempiere alle richieste formulate dall'OdV della Capogruppo.

L'OdV di UniCredit Subito Casa presenta la relazione annuale al proprio CdA, il quale provvede a trasmettere tale relazione all'OdV della Capogruppo, dando evidenza di eventuali situazioni critiche.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

CAPITOLO 5. Il Sistema Disciplinare

5.1 Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Risorse Umane. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Resta salva la facoltà per UniCredit Subito Casa S.p.A. di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

5.2 Sanzioni

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari: tali sanzioni vengono comminate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi di comportamento e di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere disponibile "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

5.2.1. Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di UniCredit Subito Casa S.p.A. delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di UniCredit Subito Casa S.p.A. delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di UniCredit Subito Casa S.p.A., l'OdV informa il Consiglio di , il quale, in base alla rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi

5.4.1 Rapporti infragruppo

Le prestazioni di servizi da UniCredit Subito Casa S.p.A. a favore di società del Gruppo e da società del Gruppo a favore di UniCredit Subito Casa S.p.A., che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01, devono essere disciplinate da un contratto preventivamente sottoscritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività in oggetto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio;
- l'obbligo di adozione da parte della società che presta il servizio di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 che potrebbero essere ascritti alla Società;
- le sanzioni (esempio, lettera di contestazione, riduzione del compenso sino alla risoluzione del contratto) in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.Lgs. 231/01 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello;
- i criteri in base ai quali sono attribuiti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV della società beneficiaria del servizio a cura di chi ha rilevato

l'infrazione (come ad esempio il Responsabile della Struttura della società appaltatrice a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, l'Audit ecc.).

5.4.2 Rapporti con terzi esterni al Gruppo

UniCredit Subito Casa S.p.A. riceve prestazioni di servizi anche da soggetti terzi esterni al Gruppo, che intrattengono con UniCredit Subito Casa S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori). L'attività di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01 di UniCredit Subito Casa S.p.A. dovrà essere indirizzata ai terzi che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Sarà cura della struttura che redige il contratto (Legale) individuare le tipologie di contratto all'interno delle quali prevedere l'inserimento di clausole inerenti la responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con UniCredit Subito Casa e i cui contratti prevedano l'inserimento delle clausole di cui sopra, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico. La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con UniCredit Subito Casa, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, darà a quest'ultima la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto, per giusta causa, o di considerarlo comunque risolto, sospendendone l'esecuzione, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni, così come previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV di UniCredit Subito Casa a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e dei protocolli decisionali si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare:

- il Responsabile delle Risorse Umane, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate ai par. 5.4.1 e 5.4.2;
- il Consiglio di Amministrazione nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

CAPITOLO 6. Informazione e formazione del personale

6.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. A tal fine, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo di UniCredit Subito Casa S.p.A. è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine è previsto l'accesso diretto nel disco di rete "Modulistica" di UniCredit Subito Casa ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, alle quali è assegnato il compito di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività di UniCredit Subito Casa, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di UniCredit Subito Casa S.p.A..

6.2 Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01.

Tutti i dipendenti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale di UniCredit Subito Casa S.p.A., da erogare con differenti modalità:

- un corso on-line rivolto a tutto il personale;
- eventuali ulteriori training (in aula o on-line) in ragione di specifiche esigenze formative che dovessero emergere: obiettivi, popolazione aziendale destinataria e modalità di erogazione di tali corsi vengono di volta in volta definiti dall'OdV in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e possono riguardare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, training rivolti ai soggetti responsabili di particolari attività sensibili normate all'interno dei protocolli decisionali, corsi di approfondimento su determinate tipologie di reati presupposto 231, ecc.

La Direzione HR di UniCredit Subito Casa e *Lifelong Learning Center di Capogruppo*, avvalendosi anche di altre strutture e strumenti, assicurano – per le aree di rispettiva competenza – lo svolgimento delle iniziative pianificate, in aula e on-line, il successivo monitoraggio e le eventuali azioni di sollecito.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, si rimanda il personale alla consultazione della succitata specifica sezione dedicata al D.Lgs. 231/01, accessibile nel disco di rete "Modulistica" di UniCredit Subito Casa contenente tutta la documentazione di riferimento.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere al Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza e, se necessario, alle funzioni aziendali competenti in materia.

CAPITOLO 7 - Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in presenza delle seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modifiche relative alla struttura organizzativa e alle aree di business.

Il potere di aggiornare il Modello compete:

- al Consiglio di Amministrazione per modifiche sostanziali, quali, ad esempio, l'aggiornamento o modifica delle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative, (es. introduzione nel decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti del Business (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività), l'approvazione e modifica del Codice Etico e dei Protocolli Decisionali redatti ai sensi del D.Lgs 231/01, la nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- all'Amministrazione Delegata, su specifica delega del Consiglio di Amministrazione o ai sub delegati, per le modifiche non sostanziali del Modello e dei Protocolli, ovvero per quelle dovute a modifiche e aggiornamenti della normativa interna o a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove Strutture di attività a rischio reato, o per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/strutture).