



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Approvato dal Cda del 07/02/18

INDICE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	4
2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	4
3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI.....	5
4 FATTISPECIE DI REATO.....	5
5 APPARATO SANZIONATORIO.....	10
6 DELITTI TENTATI.....	11
7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	11
8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	13
9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	13
10 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	14
11 SINDACATO DI IDONEITÀ	15
12 FONTE DEL MODELLO: PROGETTO DI CATEGORIA E LINEE GUIDA ABI.....	16
13 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA BANCA	17
.....	
13.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
13.2 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA DETERMINAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE STRATEGIE DI GESTIONE	18
13.3 COMPITI E ATTRIBUZIONI DEL RESPONSABILE DELLE AREE.....	19
13.4 RESPONSABILITÀ DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE.....	20
13.5 COMPITI E ATTRIBUZIONI DEI RESPONSABILI DI UFFICI.....	20
14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA.....	22
14.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI E LA METODOLOGIA SCELTA PER LA DEFINIZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLO STESSO.....	22
14.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	23
14.3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	24
14.4 LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B).....	25
14.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C).....	25
15 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	26
15.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA BANCA	26
15.2 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D).....	27
16 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	29

16.1 GESTIONE DEI RAPPORTI CON PARTI TERZE	30
16.2 MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE	31
16.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
17DIFFUSIONE E INFORMAZIONE DEL MODELLO.....	31
18FORMAZIONE INTERNA.....	32
19AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	32

Parte Generale

1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- o da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il catalogo degli “illeciti presupposto” si è dilatato in tempi recenti con l’introduzione anche di alcune fattispecie di illecito amministrativo.

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.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al Decreto medesimo.

A carico dell’Ente sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento.

Le misure interdittive, che possono comportare per l’Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell’interdizione dall’esercizio dell’attività, nell’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001: il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’Ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

3 Autori del reato: Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

Come anticipato, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 231/2001 la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone fisiche 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 ed il controllo dell’Ente stesso” (Soggetti “Apicali” o in posizione apicale”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Sottoposti all’altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), la società non risponde qualora i Soggetti sopraindicati abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

4 Fattispecie di Reato

Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001 – a numerosi altri reati. Ad oggi le fattispecie rilevanti sono:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D. Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa (art. 640 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dalla L. 48/2008).

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dalla L.94/2009).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso (art.416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D. Lgs. 231/01).

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art.322 bis c.p.);
- Confisca (art.322-ter c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 25 settembre 2001 n. 350, art.6].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art.453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) [Articolo aggiunto dalla Legge n.99/2009];
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) [Articolo aggiunto dalla Legge n.99/2009].

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla legge n.99/2009].

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art.517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.517-quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c., articolo è soppresso dal 12/01/2006 dalla L del 28/12/2005 n. 262 art. 34, ma richiamato dall'art.173-bis del T.U.F.);
- Impedito controllo (art.2625 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

○

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1, D. Lgs. 231/01).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01, articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9).

- Abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185);
- Sanzioni amministrative – Abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 187-bis);
- Sanzioni amministrative – Manipolazione del mercato (D. Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 187-ter).

Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) [art. 25 novies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla legge n.99/2009];
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Reati in materia di violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies, D. Lgs. 231/2001) articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D. Lgs. 1.4.2008 n.81.

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio (art. 25 octies, D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231).

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art.648 bis-c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art.648-ter 1 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla legge n.99/2009]

- Art. 171, primo comma lettera a-bis) e terzo comma Legge n.633/1941;
- Art. 171-bis Legge n.633/1941;
- Art. 171-ter Legge n.633/1941;
- Art. 171-septies Legge n.633/1941;
- Art. 171-octies Legge n.633/1941;
- Art. 174-quinquies Legge n.633/1941.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla legge n.99/2009).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis).

Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001).

- La Legge n. 68 del 22 maggio 2015 ha introdotto all'interno del codice penale il nuovo Titolo VI-bis dedicato ai reati contro l'ambiente che contempla i delitti di:
 - Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.);
 - Disastro ambientale (art.452-quater);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art.452-octies).
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis);
- D. Lgs. 152/2006 (Codice dell'ambiente) integrato con il D. Lgs. 128/2010 e D. Lgs. 205/10;
- L. 150 del 7/2/1992 sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione;
- L. 549 del 28/12/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico;
- D. Lgs. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001).

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, D. Lgs. 286/1998).

5 Apparato sanzionatorio

Il D. Lgs. 231/2001 prevede specifiche sanzioni a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati menzionati. Nella fattispecie:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (oltre al sequestro conservativo in sede cautelare)
- sanzioni interdittive (applicabili anche in sede cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (oltre a sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, d'importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (reati contro la Pubblica Amministrazione, reati informatici, reati di criminalità organizzata, reati contro l'industria e il commercio, reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale, reati transnazionali, reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati in materia di violazione del diritto d'autore) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

7 Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime di responsabilità dell'Ente anche in relazione alle proprie vicende modificative, quali la fusione, la scissione, la trasformazione e la cessione d'azienda.

Secondo quanto stabilito dall'art. 27, comma 1 del Decreto l'Ente risponde con il proprio patrimonio (per gli Enti con personalità giuridica) o con il fondo comune (per le associazioni non riconosciute) per l'obbligazione relativa al pagamento della sanzione pecuniaria. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28 e 33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse ad operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha considerato, al riguardo, una duplicità di esigenze contrapposte:

- evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla*

generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) immutata la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente risultante risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione ed alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice debba commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, anziché a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata; (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.50; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- I. è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

- II. la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta ed alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare esente da sanzioni una situazione criminologica che possa introdurre a facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- I. il reato deve essere commesso all'estero da un Soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- II. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- III. l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro di Grazia e Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- IV. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda nei confronti dell'Ente, pur alla luce delle condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale.

9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 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 Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- o la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- o un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli organizzativi prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, debbano:

1. individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul

funzionamento e l'osservanza del modello;

5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a costituire l'esimente dalla responsabilità amministrativa in capo alla società rinvia al modello di gestione della sicurezza che deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- a) rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- funzioni che assicurino le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- sistema di controllo adeguato all'attuazione del medesimo modello ed al mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- riesame ed eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti
- nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, è sottoposto a giudizio di idoneità "a prevenire i reati" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

12 Fonte del Modello: Progetto di categoria e linee guida ABI

Il Credito Cooperativo ha realizzato un progetto – coordinato da Federcasse in raccordo con le Federazioni locali – volto a supportare l'adeguamento dei modelli organizzativi, di gestione e di controllo delle BCC al disposto del D.Lgs. 231 e delle successive integrazioni.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

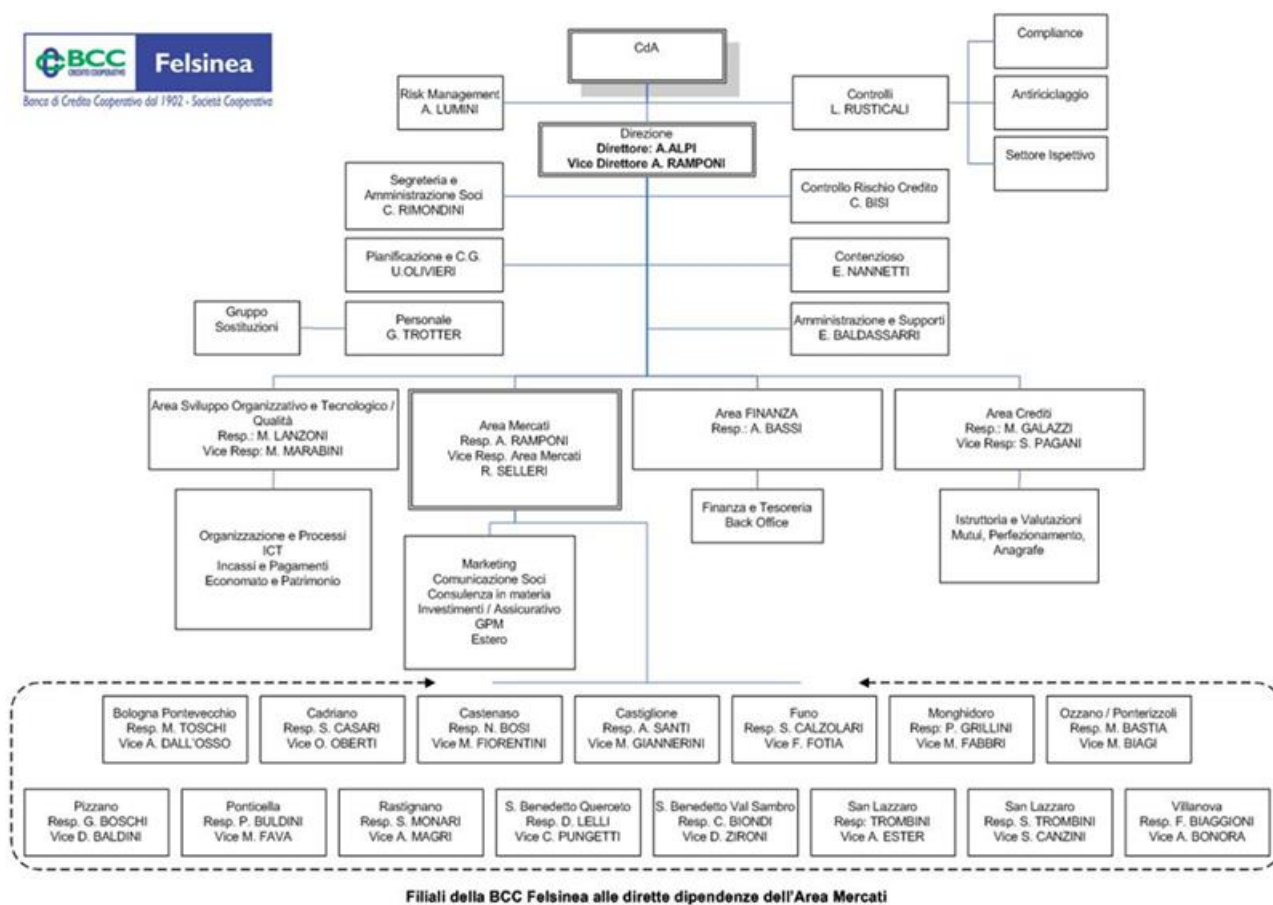
- fornire alle singole BCC un **quadro di riferimento aggiornato** in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento;
- sviluppare **strumenti** per la conduzione delle **attività di verifica dell'adeguatezza ed osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo** adottati dalle BCC ai sensi del D.Lgs. 231;
- individuare possibili soluzioni di Categoria relativamente **alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**.

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D.Lgs. 231, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare le BCC nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere.

Nella redazione del modello si è tenuto altresì conto delle Linee Guida ABI per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche.

13 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA BANCA

Il presente paragrafo illustra la struttura organizzativa della **BCC FELSINEA - Banca di Credito Cooperativo dal 1902 Società Cooperativa**, (di seguito anche la “Banca ” o “Società”), ente nato ufficialmente a partire dal primo aprile 2017 a seguito della conclusione del progetto di fusione tra la BCC di Castenaso e la BCC di Montereenzio. La struttura operativa della Banca è descritta nel “Regolamento Struttura Organizzativa” ed è rappresentata dall’organigramma di seguito riportato:



13.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa e funzionale della Banca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione con proprio provvedimento, dopo aver valutato la proposta del Direttore in merito ed è incardinata su Unità Organizzative, quali aggregazioni di individui incaricati di svolgere ambiti di attività specifici, rappresentate da:

- 1) unità organizzative centrali: AREE, UFFICI; al loro interno, Aree ed Uffici sono organizzate in Settori
- 2) unità organizzative periferiche: FILIALI.

La classificazione è finalizzata a modellare l'assetto dell'organizzazione della cooperativa di credito in coerenza con le specificità di "mutualità" e "localismo", che per Statuto caratterizzano i principi ispiratori dell'attività della Banca e che si riflettono nei rapporti della Banca con i Soci e con la clientela sul territorio.

Le **Aree** identificano le unità organizzative "**fondamentali**", omogenee per contenuti tecnici ed operativi, istituite per garantire il perseguimento degli obiettivi del piano strategico e delle politiche di gestione del rischio deliberate dal Consiglio di Amministrazione, operando in conformità alla normativa e in relazione al mercato, all'organizzazione tecnica e contabile, ai risultati economici attesi, all'equilibrio del profilo di liquidità, al contenimento dei rischi.

Alle Aree spetta il compito di curare lo svolgimento integrale delle funzioni attribuite, la correttezza delle operazioni effettuate nel loro ambito, il proprio livello di efficienza, nonché le attività di assistenza verso le Dipendenze.

Tecnicamente ogni Area è una struttura complessa che al suo interno può essere articolata con ripartizioni per omogeneità o affinità di prodotti ovvero di processi, tramite una o più delle unità organizzative (tipicamente "settori") che sono state progettate come elementi separati o separabili per consentirne l'integrazione di tipo modulare.

Gli Uffici identificano le Unità organizzative che sono poste in "staff" al Consiglio di Amministrazione o alla Direzione e sono articolate per lo svolgimento di "funzioni" aziendali (es. di controllo).

Le Filiali (o 'Dipendenze') identificano le unità organizzative "primarie" di intervento sul mercato nel territorio, attraverso la gestione di sportelli aperti al pubblico.

Le Filiali attuano a livello di struttura locale le funzioni proprie della Banca, coordinandosi con le funzioni specialistiche presenti nelle Aree e negli Uffici.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, delibera:

- la nomina dei Responsabili delle Aree;
- la nomina dei Responsabili degli Uffici;
- la nomina dei Preposti alle dipendenze;
- la nomina per il conferimento di funzioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza (esempio: funzione di Conformità alle norme, funzione di Risk Management, funzione Antiriciclaggio) o da altre normative specifiche;
- i conferimenti degli incarichi che prevedono la qualifica di Dirigente o Quadro direttivo fino al 2° livello compreso.

L'assegnazione del restante personale, compresi gli incarichi di Sostituto dei Preposti alle Dipendenze, è effettuata dal Direttore.

13.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle politiche aziendali, con particolare riferimento alle strategie di gestione

L'attuale sistema di governo societario della Banca si basa sul modello "tradizionale", connotato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, di un Collegio Sindacale e di un Direttore Generale.

13.3 Compiti e attribuzioni del Responsabile delle Aree

Nell'ambito del presente Regolamento i Responsabili delle Aree:

- curano che tutto il Personale assegnato sia costantemente informato (anche mediante periodiche riunioni) sulle norme giuridiche e tecniche inerenti l'attività svolta;
- predispongono e coordinano i piani di lavoro delle unità organizzative comprese nell'Area, definendo le fasi e le scadenze di esecuzione;
- vigilano sulla progressiva attuazione dei piani di lavoro, anche convocando periodicamente i Responsabili dei servizi o degli uffici;
- dispongono per il miglior impiego delle risorse strumentali, tenendo conto delle norme in materia di sicurezza dei lavoratori e delle esigenze di salvaguardia e conservazione del patrimonio aziendale;
- curano l'osservanza della regolarità gestionale in base a criteri di speditezza amministrativa, di economicità e di efficacia nell'espletamento delle funzioni all'interno dell'Area;
- coordinano le relazioni interfunzionali interne ed esterne alla rispettiva Area;
- firmano gli atti e gli impegni attuativi dei provvedimenti emessi dall'Area, nel rispetto delle norme e facoltà di firma deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- nell'ambito delle rispettive funzioni, propongono e collaborano attivamente con il Direttore nella stesura di progetti, procedure, atti e comunicazioni di interesse aziendale;
- provvedono a compiere tutti gli atti necessari per coordinare, valutare e verificare la prestazione lavorativa del Personale assegnato all'Area ed in particolare:
 - provvedono al controllo sull'osservanza dei doveri di ufficio;
 - promuovono e valutano lo sviluppo delle professionalità;
 - dispongono lo svolgimento di prestazioni straordinarie o ne autorizzano l'effettuazione;
 - dispongono missioni di servizio;
 - effettuano gli accertamenti preliminari riguardanti i provvedimenti disciplinari;
 - autorizzano la fruizione dei permessi e delle brevi assenze; curano la pianificazione dei periodi di ferie annuali; formulano pareri su aspettative e congedi straordinari; richiedono accertamenti e controlli in caso di assenze per infermità.

Per i suddetti atti, i Responsabili delle Aree si avvalgono della collaborazione del personale dei settori sottoposti;

- rispondono del conseguimento degli obiettivi assegnati all'Area e devono rispondere della realizzazione dei progetti del piano strategico per le parti riguardanti gli ambiti in cui operano;
- rispondono per gli atti amministrativi alla cui emanazione abbiano collaborato ovvero per l'omissione di attività alle quali siano tenuti per regolamento o per ordine di servizio; ciò non esclude la responsabilità dei titolari delle unità organizzative e degli altri dipendenti della Banca per gli atti compiuti od omessi nell'ambito delle rispettive competenze; a tal fine ogni atto deve recare l'indicazione del suo estensore.

In via temporanea e straordinaria, contemporaneamente allo svolgimento delle proprie funzioni abituali, se consentite dalle normative vigenti, possono effettuare sostituzioni e possono essere preposti *ad interim* anche in altre unità organizzative.

13.4 Responsabilità delle Unità Organizzative

Il Responsabile di ogni unità organizzativa deve provvedere, per quanto di sua competenza, a:

- 1* definire l'operatività e il coordinamento interno, in conformità alle direttive ricevute;
- 2* erogare alle strutture superiori un'adeguata informativa sull'andamento dell'operatività, anche a mezzo dei supporti procedurali previsti;
- 3* erogare, per le materie di competenza, informazioni, assistenza e consulenza a tutte le componenti aziendali;
- 4* partecipare agli studi di fattibilità e alle analisi organizzative e funzionali relative alle attività ed ai progetti di competenza, in collaborazione con i comparti interessati;
- 5* presidiare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane in prospettiva della loro crescita professionale;
- 6* assicurare la continuità del servizio in caso di ferie, malattie, permessi, congedi e trasferimenti, in modo coerente con le politiche aziendali;
- 7* seguire l'evoluzione della legislazione ed in particolare della normativa speciale per le banche, delle procedure informatiche e delle tecniche operative, per il costante aggiornamento e sviluppo dei propri compiti istituzionali, sulla base delle fonti poste a disposizione dalla Banca (A.B.I., Federazione Italiana Bcc, Federazione Regionale delle Bcc, altri Enti);
- 8* assicurare il rispetto delle normative, delle direttive deliberate dagli Organi aziendali, delle disposizioni emanate dal Direttore;
- 9* assicurare il corretto esercizio dei poteri delegati, l'esattezza delle scritture contabili, l'osservanza degli standard prefissati, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- 10* comunicare le variazioni da apportare ai fogli informativi di loro competenza, ai fini di "Trasparenza Bancaria";
- 11* mantenere i contatti operativi con gli *outsourcer* di attività esternalizzate, verificandone le prestazioni ed esercitando i controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni a contratto, riferendo al Referente interno per le esternalizzazioni aziendali.

I Responsabili delle unità organizzative devono, inoltre, assicurare:

- 12* modalità di lavoro orientate verso il raggiungimento degli obiettivi di rischio/rendimento delineati dal piano strategico aziendale, dai piani operativi e dalle direttive del Consiglio di Amministrazione, segnalando tempestivamente l'insorgere di eventuali fattori di criticità che ne possono compromettere il conseguimento;
- 13* il rispetto degli standard quantitativi e qualitativi previsti per i prodotti e servizi erogati alla clientela interna ed esterna della Banca ;
- 14* consulenza e informazioni alle altre unità organizzative aziendali, direttamente ovvero a loro richiesta;
- 15* informazione preventiva alle altre unità organizzative aziendali circa la formulazione di proposte e decisioni che possano coinvolgere le loro funzioni.

13.5 Compiti e attribuzioni dei Responsabili di Uffici

Nell'ambito del presente Regolamento i Responsabili degli Uffici:

- 16* assicurano la corretta organizzazione dell'attività lavorativa e il regolare svolgimento delle operazioni richieste;

- 17* guidano e sviluppano le attività della loro unità organizzativa, in linea ed in sintonia con i piani della Banca ;
- 18* provvedono, per il personale assegnato, ad accertare la regolare prestazione del servizio, al controllo sull'osservanza dei doveri d'ufficio, alla valutazione della prestazione secondo i criteri definiti a livello aziendale;
- 19* indirizzano e guidano l'attività degli addetti alla propria unità organizzativa, promuovendo la necessaria collegialità nell'impostazione dei programmi di lavoro e un'adeguata rotazione nelle mansioni interne per migliorare l'efficienza operativa.

14 Modello di Organizzazione, gestione e controllo della banca

14.1 Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di e la metodologia scelta per la definizione e l'aggiornamento dello stesso

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale della Banca da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: *stakeholder*, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Preso atto di questi riferimenti e considerata la particolare attenzione che BCC Felsinea pone alla conformità con quanto previsto a livello normativo, il CdA ha deliberato l'attuazione di un progetto finalizzato all'adozione di uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") atto ad esentare la Società da eventuali responsabilità amministrative e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento e con i principi già radicati nella propria cultura di *governance*.

Periodicamente il modello viene aggiornato in coerenza con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale, con le modifiche di natura organizzativa relative all'assetto e alle funzioni aziendali con la supervisione dell'OdV e il contributo delle funzioni aziendali competenti per materia.

Con l'introduzione del Modello 231 la BCC Felsinea si pone l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi organizzativi e relative regole di funzionamento, attraverso l'individuazione delle "attività sensibili ex D. Lgs. 231" e la definizione di protocolli "idonei a prevenire i reati", volto a:

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;
- garantire la correttezza dei comportamenti di BCC Felsinea stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguite da BCC Felsinea.

Elementi fondamentali del Modello 231 di BCC Felsinea sono:

- il sistema organizzativo – costituito dall'insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili – finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231. Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alla fattispecie;

- alle previsioni dello Statuto sociale;
 - al Codice etico;
 - alle norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231;
 - alla normativa interna.
- l'Organismo di Vigilanza, inteso come organo dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231 e di curarne l'aggiornamento.

Tutta la documentazione è resa disponibile tramite l'intranet aziendale.

14.2 Il sistema organizzativo

La BCC Felsinea ha da tempo definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi, procedure amministrative eventualmente richiesti dalla normativa di legge e di settore.

All'interno della Banca è operativo un insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative che devono mirare ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali; la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali; la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- lo Statuto
- la Carta dei valori
- la Carta della coesione sociale
- le linee guida di condotta
- il sistema dei controlli interni;
- il sistema dei poteri e delle deleghe
- i regolamenti interni, le strategie (policy) aziendali e le procedure operative.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Banca .

Essi sono quindi parte integrante del modello organizzativo e costituiscono, insieme al presente documento in tutte le sue parti (corpo principale e allegati) il presidio ai rischi inclusi nel perimetro del D.Lgs. 231/101.

Il corpo normativo e regolamentare aziendale risulta coerente e funzionale, oltre che per le finalità per cui è stato sviluppato, anche alla prevenzione dei reati contemplati dal decreto. Tale normativa è disponibile sulla intranet aziendale e viene periodicamente aggiornata dalle funzioni incaricate.

In particolare, con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti di cui alle lettere a), b) e c) di detta norma.

Inoltre il sistema dei controlli coinvolge, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, le funzioni di controllo interno, il management e tutto il personale e rappresenta un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporate governance, limitando, anche, il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

Scopo del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui BCC Felsinea fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale ("Codice Etico");
- consentire alla Banca, grazie a un'azione di monitoraggio sui processi/attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

14.3 Le attività sensibili (ex art. 6 comma 2 lettera a)

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/2001 consente, tra l'altro, di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili".

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, da parte dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- segregazione dei compiti e delle attività: ovvero si è proceduto a verificare che l'esercizio delle attività sensibili viene realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- esistenza di procedure formalizzate: ovvero si è proceduto a verificare che la Società adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile in conformità alle prescrizioni del Modello;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate: ovvero si è proceduto a verificare che l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi: ovvero si è proceduto a verificare che i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurino l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le risultanze dell'analisi, vengono riepilogate in un database di supporto che costituisce il repository della attività sensibili di cui al decreto e riassunte nel documento "Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Relazione di sintesi". Tali evidenze sono sottoposte periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai Soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio del C.d.A. e degli ori Delegati è stato oggetto di una valutazione ai fini della identificazione delle aree di rischio e della sensibilizzazione di ciascun Soggetto Apicale circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti affidati.

14.4 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (ex art. 6 comma 2 lettera b)

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal C.d.A. e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato espressamente individuato per ogni attività sensibile il riferimento al corpo normativo aziendale, o le prassi in vigore, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

In particolare le attività e le decisioni aziendali sono sottoposte a una serie di controlli, di natura contabile da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione e dell'Internal Audit e ai diversi controlli espletati dalla BCC Felsinea

14.5 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie (ex art. 6 comma 2 lettera c)

Sono disciplinate in apposito regolamento interno relativo alla gestione degli acquisti e delle spese

15 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

15.1 L'Organismo di Vigilanza della Banca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee guida ABI, individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

L'istituzione e il funzionamento dell'organismi di Vigilanza viene disciplinato dal Regolamento dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza della Banca ha natura collegiale ed è costituito da 3 (tre) componenti ed è composto in modo tale da operare con autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

In particolare, per soddisfare i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo, sono stati previsti appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, è stato previsto il riporto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, la disponibilità autonoma di risorse economiche, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- predisporre il piano annuale delle verifiche (o attività) su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili delle Aree e delle Unità Operative;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio *budget* di spesa su base annua che può utilizzare in base alle esigenze che potrebbero emergere nel corso dello svolgimento delle proprie attività; tale utilizzo è lasciato all'autonomia dell'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza, in base a quanto precede, si può avvalere, previa richiesta al C.d.A., di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

15.2 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- può richiedere ai Sottoposti e ai collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali

rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;

- riceve periodicamente gli eventuali flussi informativi definiti, le eventuali comunicazioni da parte dei Sottoposti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per Reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati, oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica (bccfelsineaadv@outlook.it) il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Tale modalità di trasmissione delle informazioni garantisce la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

Per maggiori dettagli si rimanda allo specifico "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" ex D. Lgs. 231/01.

16 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. 231/01 richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello sia in relazione alle ipotesi di cui all'art 6, comma 2, lett. e), sia in relazione a quelle di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo. L'efficacia del Modello è garantita infatti, oltre che dall'implementazione di meccanismi di decisione e di controllo in grado di eliminare o ridurre il rischio di commissione degli illeciti penali ed amministrativi cui è applicabile il D.Lgs. 231/01, anche dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231/01 è quindi l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti ed attività contrastanti con le misure indicate dalla Banca .

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei Soggetti sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori e dal Regolamento Disciplinare Aziendale.

Il mancato rispetto delle misure, previste dal Modello 231, viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1, lett. a).

Personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi

Per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, in conformità al Progetto nazionale di Categoria, il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto è coerente con i principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell' azione o dell'omissione.

In particolare le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi sono, come da disciplina di contrattazione collettiva, quelle già previste dal regolamento disciplinare.

Dirigenti

La Banca provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello 231.

In particolare in caso di violazione delle procedure interne delle regole e dei principi previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01

Modello 231 o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti.

Lavoratori parasubordinati e autonomi

Per i collaboratori autonomi e parasubordinati la Banca adotta nei singoli contratti la medesima clausola prevista per i Dirigenti.

Apicali

Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci la Banca richiede, al momento dell'assunzione del mandato, l'impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231, con la previsione che, in caso di violazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione di opportuni provvedimenti.

16.1 Gestione dei rapporti con parti terze

La Banca, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la Banca ha predisposto un apposito modulo da sottoporre per accettazione ai soggetti medesimi in alternativa alla clausola contrattuale, nel quale dichiara di :

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;
- richiedere ai terzi medesimi comportamenti in linea con quelli adottati dalla Società.

Per quanto riguarda i lavoratori comandati/distaccati, essi saranno soggetti alle regole definite nel Modello 231 di BCC Felsinea che in concreto esercita la direzione/vigilanza, prescindendo dal formale vincolo contrattuale. Ciò posto, il soggetto "comandato", riceve e si attiene al Modello (se previsto) della Società presso cui esercita la propria attività (giacché in questo sono indicati i "protocolli" afferenti alle attività nel concreto esercitate).

In ipotesi di lavoratori somministrati da agenzie specializzate (interinali), è da prevedere l'inserimento di specifiche clausole nel contratto con le agenzie che impegnino le medesime ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Banca o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, nonché dell'esistenza del Modello 231.

Tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il predetto onere di informativa dei propri dipendenti; sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell'Agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d'inadempimento.

La Banca raccomanda alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

16.2 Misure nei confronti delle parti terze

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello 231 o del Codice Etico da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

16.3 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione dei compiti e delle responsabilità di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'effettiva inadempienza con il supporto della funzione più appropriata (e nel rispetto della regolamentazione rilevante), provvede a valutare l'opportunità di intraprendere le iniziative più opportune, coerentemente con il profilo aziendale del membro dell'Organismo.

17 Diffusione e informazione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere garantita una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i destinatari del Modello.

Tale obiettivo riguarda tutte le risorse presenti in azienda, con particolare attenzione per i neo assunti che ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia delle Linee di condotta. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle competenti strutture aziendali, provvede ad informare tutti i destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso. Il Modello è comunicato formalmente:

- **a tutti i Dipendenti e Collaboratori** mediante messa a disposizione con pubblicazione sulla rete intranet aziendale ovvero ove necessario su supporto cartaceo; la parte speciale del Modello e gli allegati sono veicolati in modo differenziato ai destinatari avendo cura della natura riservata di specifici protocolli di prevenzione e dei contenuti di alcuni documenti di normativa interna;
- **ai Soci**, tramite apposita informativa resa in assemblea circa l'adozione del Modello da parte della Banca e la diffusione delle Linee di condotta;

- o alla **Società di Revisione e a tutti i soggetti esterni.**

I contratti con i soggetti esterni alla Banca prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Modello (linee guida di condotta), con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello.

18 Formazione interna

La Banca promuove, attraverso momenti di informazione/formazione e supporti informatici la conoscenza del Modello, dei propri regolamenti e protocolli interni e dei loro eventuali aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Ufficio Personale gestisce, di concerto, con l'O.d.V., la formazione del personale.

L'attività formativa è resa tracciabile ai fini di un controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sull'effettiva attuazione della stessa.

19 Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative e delle modifiche organizzative, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento dello stesso in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
2. identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
3. emanazione e modifica di linee guida da parte di Confindustria comunicate al Ministero di Grazia e Giustizia, ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
4. commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità

amministrativa dell'Ente da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni dello stesso;

5. riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello ed identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, mediante apposita relazione, ad informare il CdA sull'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.