

D. LGS. 231/2001

Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

**IL MODELLO ORGANIZZATIVO,
L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Banca Popolare di Sviluppo S.C.P.A.

Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione

del 5 marzo 2008

INDICE

Parte Generale

1. Il Decreto legislativo n. 231/2001

Premessa

- 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica
- 1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa
- 1.3 Ulteriori riferimenti normativi
- 1.4 Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana (ed. 30 ottobre 2007)

2. Adozione del modello organizzativo in Banca Popolare di Sviluppo

- 2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo
- 2.2 Oggetto e scopo del Modello Organizzativo
- 2.3 Adozione del Modello Organizzativo e costituzione dell'Organismo di Vigilanza
- 2.4 La costruzione del modello e la sua struttura

3. L'Organismo di Vigilanza

- 3.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2 Durata in carica e sostituzione dei membri
- 3.3 Regole di funzionamento e convocazione
- 3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.5 Programma delle verifiche ai sensi del D.lgs. 231/2001
- 3.6 Attività di verifica
- 3.7 Attività di aggiornamento del modello
- 3.8 Flussi informativi e reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza e relazioni con gli organi sociali
- 3.9 Registro delle attività
- 3.10 Libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza
- 3.11 Previsioni di spesa
- 3.12 Raccolta e conservazione delle informazioni

4. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

- 4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

5. Sistema Disciplinare

- 5.1 Principi generali
- 5.2 Misure nei confronti degli appartenenti alle aree professionali e ai quadri direttivi
- 5.3 Misure nei confronti dei dirigenti
- 5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci
- 5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

6. Regole di comportamento e Codice Etico

7. Diffusione e Formazione sul modello

- 7.1 Diffusione/Informazione sul Modello
- 7.2 Formazione sul Modello

Parte speciale - Allegati

- A1. Note preliminari all'adozione dei modelli organizzativi di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 – novembre 2002
- A2. Elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e degli illeciti amministrativi che prevedono una responsabilità amministrativa dell'ente
- A3. Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" nella versione aggiornata al 30 ottobre 2007, la cui idoneità è stata riscontrata dal Ministero della Giustizia con lettera del 25 febbraio 2004 - (ed eventuali aggiornamenti successivi)
- A4. Data base Rischi e Controlli ex D.Lgs. 231/ 2001– Elenco delle attività 'sensibili' a rischio di reato ex D.Lgs. 231/2001 e presidi organizzativi di controllo in vigore

- A5 Principali flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- A6 Modulo di segnalazione di violazione del modello
- A7 Codice Etico
- A8 Protocolli speciali che integrano il modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- A9 Criteri per la definizione di Pubblica Amministrazione, di pubblici ufficiali; di soggetti incaricati di pubblico servizio e di persone politicamente esposte

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Premessa

Il D.Lgs n.231/2001 (di seguito anche ‘decreto’) sulla responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. In linea con quanto previsto dal decreto, l’ABI ha redatto il codice di comportamento per le banche, ricevendo definitivo parere positivo di adeguatezza ed idoneità dal Ministero di Giustizia nel febbraio 2004.

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie, quali i reati di abuso di informazioni privilegiate (insider trading) e manipolazione del mercato (agiotaggio), ai reati transnazionali e recentemente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infine, il decreto è stato esteso anche ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In sintesi la normativa prevede che le società, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti ‘apicali’ o dipendenti/collaboratori della stessa, possono:

- adottare ed efficacemente attuare modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati;
- attraverso apposito organismo di vigilanza, vigilare su funzionamento ed osservanza del modello e curarne l’aggiornamento.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l’aggiornamento del modello a fronte di mutamenti nell’organizzazione e nelle attività e/o prodotti della società ovvero di eventuali violazione delle regole organizzative previste dal modello.

Tale aggiornamento si rende peraltro necessario anche in relazione all’evoluzione legislativa (estensione dei reati) e alla giurisprudenza in materia (sentenze, ordinanze).

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica

Il decreto 231/2001 dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” detta norme in ordine alla “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25):

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D. Lgs. 231/2001)

b) **Concussione e corruzione** (art. 25 D. Lgs. 231/2001)

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per gli intermediari bancari e finanziari, includendo nei reati presupposto al decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

- c) **Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:** un primo intervento si è avuto con la *Legge n. 409 del 23 novembre 2001*, contenente “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*”, con il quale è stato inserito un art. 25 bis nel corpo del D.lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.
- d) **Reati societari:** il secondo intervento estensivo è quello del *D.lgs. n. 61 del 11 aprile 2002*, concernente la “*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*”, che ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi la totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La *Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005* ha aggiornato e esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate.
- e) **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico:** un ulteriore intervento estensivo è quello della *Legge n. 7 del 14 gennaio 2003* “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” che con l'art. 3 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quater - *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico)*.
- f) **Delitti contro la personalità individuale** (tratta di persone e pedo-pornografia) e **Delitti contro la vita e l'incolumità individuale:** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la *Legge 11 agosto 2003, n. 228*, relativo alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quinquies - *Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale*. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la *Legge 6 febbraio 2006, n. 38* “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*”, che con l'Art. 10 ha aggiornato l'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001 e attraverso la *Legge 9 gennaio 2006, n. 7*, che con l'art. 8 ha introdotto l'art. 25 quater.1 (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*) nel testo del D.Lgs. 231/2001.
- g) **Reati di abuso di mercato** (reati finanziari): ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella *Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Legge comunitaria 2004)* che con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 sexies - *Abusi di mercato* estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n.58/1998 - *Testo Unico della Finanza (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI)*. Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998 *Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE*).
- h) **Reati transnazionali:** altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla legge 16 marzo 2006, n. 146, di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”, la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di “reato transnazionale”.

- i) **Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** di recente, l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 - *septies*.
- j) **Antiriciclaggio:** L'ultimo intervento in ordine di tempo è quello contenuto nel Decreto Legislativo del 16 novembre 2007 che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio e che ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 - *octies* (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

I singoli reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 sono riportati nell'allegato 2.

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica – che si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 – commetta uno dei reati in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una “*colpa di organizzazione*” dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, “*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*”:

- 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 dello stesso;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

Tuttavia, “*l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

La prima delle descritte figure parrebbe corrispondere, nella struttura societaria, a quella degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione.

“*Soggetto all'altrui direzione*” può invece essere chiunque si trovi ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell'ente.

Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Perciò, l'ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una “*colpa di organizzazione*” da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Gli artt. 6 e 7 del decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità¹, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.lgs. 231/01 – rubricato “*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*” – prevede che “*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova 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 l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente 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 cui alla lettera b)”.*

Analogamente, il successivo art. 7 – rubricato “*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*” – statuisce che “*nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.*

1.2 L'adozione del “Modello Organizzativo” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati di cui al decreto.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il decreto agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, “*in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:*

- *individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

¹ Va notato che l'adozione del modello può servire – oltretutto ad escludere in radice la responsabilità dell'ente – se adottato prima dell'apertura del dibattito, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b); a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, secondo comma, lett. b, e terzo comma).

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nel citato art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, primo comma); misure destinate poi ad essere del tutto revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre richiamate condizioni (art. 49, quarto comma; art. 50, primo comma).

Infine, l'adozione del modello può avere luogo anche a sentenza di condanna già emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire il compimento dei reati.

1.3 Ulteriori riferimenti normativi

Il D.lgs. n. 197 del 9 luglio 2004 (al Capo II "Coordinamento del Testo Unico Bancario e del Testo Unico della Finanza con il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", art. 8), nell'aggiornare il Testo Unico Bancario (D. Lgs. 385/1993) - stabilisce con l'introduzione dell'art. 97bis al comma 4 che *"le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 non possono essere applicate in via cautelare alle banche"*².

1.4 Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana (ed. 30 ottobre 2007)

Come previsto dal decreto, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente Modello, Banca Popolare di Sviluppo (di seguito la Banca) si è pertanto ispirata alle "Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" nella versione aggiornata al 30 ottobre 2007, la cui idoneità è stata riscontrata dal Ministero della Giustizia con lettera del 25 febbraio 2004 (riportate in allegato 3)

Gli aspetti fondamentali individuati dalle citate Linee guida nella costruzione dei Modelli tengono conto della realtà bancaria che presenta le seguenti peculiari caratteristiche:

- Le banche, in ragione della disciplina speciale primaria e regolamentare ad essa applicabile, sono società in cui la cultura del controllo è fortemente sviluppata;
- Per le banche l'Autorità di vigilanza ha reso obbligatorio un sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi (collegio sindacale, società di revisione, ecc.) e

² Analoga o simile prescrizione normativa di non applicabilità di alcune delle misure interdittive in via cautelari è stata prevista, tramite lo stesso D.lgs. 9 luglio 2004, n. 197 agli artt. 9 e 10, con riferimento alle Società iscritte nell'elenco speciale di cui all'art. 107 del Testo unico Bancario D. Lgs. 385/1993 (aggiornato all'art. 107 comma 6) e alle SIM, SGR SICAV di cui al Testo Unico della Finanza D. Lgs. 58/1998 (integrato con art. 60bis). Con D.Lgs. 7 settembre 2005 n. 209 (Codice delle Assicurazioni) analoga prescrizione normativa (all'art. 266) è stata prevista con riferimento alle imprese di assicurazione e riassicurazione.

I due decreti hanno contestualmente attribuito specifiche competenze a Banca d'Italia, CONSOB e ISVAP, in particolare per l'eventuale esecuzione di sanzioni interdittive a seguito di sentenza irrevocabile.

prevede l'adozione di un sistema dei controlli a più livelli - controlli di linea, controlli sui rischi e internal auditing.

- Il sistema dei controlli interni – ormai da anni attuato e continuamente aggiornato – ha consentito alle banche di dotarsi di *standard* organizzativi ottimali, in linea con il principio di sana gestione, il quale costituisce, seppure in una accezione più ampia, ciò che il D.Lgs. 231/2001 intende affermare nell'ordinamento:
 - all'interno di ogni banca è operativo un sistema di controlli che deve 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;
 - a tal fine, le banche devono assicurare la necessaria separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze; essere in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi; stabilire attività di controllo ad ogni livello operativo; assicurare sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo; consentire la registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
 - ogni banca effettua un monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi connessi a frodi e infedeltà dei dipendenti e di quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento della banca in operazioni di riciclaggio di denaro sporco; un monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi oppure derivanti da eventi esterni;
 - Questi principi pervadono tutta l'attività aziendale e riguardano la redazione dei bilanci, i capitoli di spesa, i flussi finanziari in entrata ed in uscita, l'affidabilità di tutte le informazioni finanziarie e gestionali, affinché il complesso delle attività sia conforme ai principi contabili di riferimento, alle leggi, ai regolamenti, alle norme di Vigilanza nonché alle norme statutarie.
- Le banche sono così dotate di complessi sistemi di regole interne che assolvono alla funzione di:
 - Organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe,
 - Regolamentare e documentare le attività che si svolgono all'interno della società,
 - Gestire i rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni,
 - Disciplinare i flussi informativi fra le diverse funzioni aziendali.

Tali regole e procedure - contenute in ordini di servizio, disposizioni interne, normative aziendali, codici di autodisciplina, codici deontologici, codici disciplinari, ecc. – già di per sé possono costituire dei modelli organizzativi o quanto meno la base precettiva di ciò che è un modello organizzativo secondo il D.Lgs. 231/2001, eventualmente da integrare adeguandole con quanto prescritto dal decreto o creando nuove e più stringenti regole di condotta, affiancate da un accurato sistema di controlli (abbinamenti firme, separazione compiti, sistemi di sicurezza per accesso a dati e altre informazioni aziendali, ...), tali da poter essere eluse soltanto fraudolentemente.

2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN BANCA POPOLARE DI SVILUPPO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo

La Banca, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti, ha ritenuto – in ciò ispirandosi alle “Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche” - di procedere all'attuazione del modello di organizzazione di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello" - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Banca, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel decreto.

2.2 Oggetto e scopo del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo fa riferimento al sistema strutturato e organico di norme, procedure operative ed informatiche e controlli in vigore nella Banca idoneo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal decreto. In questo ambito, si richiamano di seguito i principali regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Sviluppo, a cui il Modello Organizzativo fa riferimento e cioè:

- Statuto di Banca Popolare di Sviluppo;
- Regolamento interno per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate e per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni;
- Normative e Comunicazioni delle diverse strutture della Banca;
- Normative e Comunicazioni regolanti i "Poteri di Firma" ed i "Poteri Delegati";
- Codice etico.

E' inoltre in vigore in Banca Popolare di Sviluppo un complesso sistema normativo pubblicato sulla intranet aziendale (con eventuale relativo sistema di deleghe di poteri e facoltà deliberati dal Consiglio di Amministrazione della Banca).

La Banca ha inoltre aderito al Codice di Autodisciplina ABI ex art. 58 Regolamento Consob - Intermediari n.11522 del 1998;

All'interno della normativa aziendale una particolare rilevanza assume quella che regola le attività a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con particolare riferimento agli aspetti attinenti:

- alla definizione di deleghe (poteri) e facoltà (limiti di spesa) - all'interno dello Statuto, di Normative e Comunicazioni specifiche (Finanza, Fidi, Spesa), delle norme per l'uso della firma sociale ovvero attraverso procure *ad hoc*, ecc. - ,
- alla verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- alla separatezza delle funzioni,
- all'effettuazione di controlli a diversi livelli (di primo, secondo e terzo livello).

Più in particolare, mediante l'individuazione delle attività "sensibili" a rischio di reato (allegato 4) e la conseguente regolamentazione, il modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Banca Popolare di Sviluppo in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico / sociali cui la Banca intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività "sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace Modello Organizzativo presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali di un'approfondita conoscenza delle regole comportamentali in vigore nella società;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività “sensibili” ai sensi del decreto e delle unità organizzative in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello, nonché la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni “sensibili”;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del modello con conseguente aggiornamento periodico.

2.3 Adozione del Modello Organizzativo e costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello organizzativo viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, il quale, sempre in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, provvede a costituire – con delibera consiliare – il proprio “Organismo di Vigilanza”, che avrà il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

2.4 La costruzione del modello e la sua struttura

A seguito dell'emanazione del D.Lgs.231/2001, la Banca ha avviato le attività per la predisposizione del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del decreto.

A tale scopo è stata svolta una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida ABI.

Innanzitutto sono state identificate le aree a rischio di reato.

L'attività di mappatura è stata svolta attraverso il censimento delle attività “rischiose” in connessione con la tipologia di reato, raggruppate per unità operativa nella quale potrebbe essere commesso un reato, con indicazione per ognuna del soggetto responsabile e delle regole di prevenzione.

Sulla base di analisi svolte si è quindi proceduto alla predisposizione del Modello e alla sua adozione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Il modello organizzativo si compone di una:

- **Parte Generale** del modello (il Decreto Legislativo 231/2001, l'adozione del modello organizzativo, l'Organismo di Vigilanza, i Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza, le Regole di Comportamento e Codice Etico, il Sistema Disciplinare, la Diffusione e Formazione sul modello), che rappresentano in corpo centrale del presente documento.
- **Parte Speciale** del modello (Mappatura delle attività a rischio e relativi presidi organizzativi in vigore e protocolli speciali volti a prevenire la commissione dei reati, ecc.) rappresentata dagli **Allegati** al presente documento;

L'attività di predisposizione del modello di Banca Popolare di Sviluppo è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi.

Parte speciale

- a) *Definizione della **metodologia** di mappatura delle attività a rischio di reato;*
- b) *Definizione della mappa delle attività ‘sensibili’ a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio (**Data base rischi e controlli ex D.Lgs. 231/2001** – riportata in allegato 4)*

L’attività è stata svolta attraverso raccolta e analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con i responsabili delle strutture organizzative (Aree) di Banca Popolare di Sviluppo, in particolare con l’obiettivo di:

- verificare l’esaustività dell’elenco delle attività sensibili di competenza delle singole aree e/o funzioni;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. prescrizioni normative, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come *gap* rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti *gap*, da realizzare attraverso l’integrazione della normativa in vigore ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali *ad hoc*.

In merito ai presidi di controllo già in vigore, sono stati censiti e valutati esclusivamente gli elementi formalizzati, nel presupposto di poterne fornire evidenza anche a soggetti terzi. In considerazione di ciò, le prassi operative rappresentate dai Responsabili di Area, ancorché corrette ed efficaci nella prevenzione delle condotte illecite, non sono state riportate nei presidi organizzativi in vigore, ma utilizzate quali basi di riferimento per procedere alla realizzazione e formalizzazione dei presidi organizzati identificati nei piani di azione.

Anche ai fini di identificazione delle aree di miglioramento, la mappa è stata articolata, per ogni Area della Banca (e compreso il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale), come di seguito indicato:

- processo e attività a rischio;
- reati potenziali;
- possibile modalità di commissione dei reati;
- unità operativa interessata e soggetto/ruolo interessato;
- presidi organizzativi di controllo attuali (normative, deleghe, separatezza di compiti, controlli, ecc.);
- aree di miglioramento;
- piano di azione ;

A fronte della ricognizione delle aree a rischio, della valutazione della normativa aziendale a presidio, dell’identificazione dei piani di azione più significativi, sono stati predisposti **Protocolli speciali** riportati in allegato 8 al presente modello, finalizzati a regolamentare i comportamenti ed i controlli nell’ambito dei singoli processi e attività sensibili.

Parte generale

- c) *Analisi del modello organizzativo e Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

Il Modello è stato prioritariamente definito nelle sue componenti fondamentali secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida ABI e conformemente alle migliori prassi di settore. Le componenti del modello organizzativo sono:

- Organismo di Vigilanza (Regolamento dell’Organismo di Vigilanza, flussi informativi, segnalazione delle violazioni del modello, ecc.)

- Sistema disciplinare,
- Codice Etico,
- Diffusione e Formazione sul modello.

La descrizione e finalità di tali componenti costituiscono la presente **“Parte Speciale”** del Modello.

3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione dell’Organismo di Vigilanza

Il Decreto Legislativo n.231/2001 identifica in un “organismo dell’ente”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

L’individuazione in ambito aziendale dei soggetti dedicati all’organismo in parola è stato oggetto di vari dibattiti fin dagli inizi da parte dei commentatori della legge nonché di approfondimenti interni (cfr. “Note preliminari all’adozione dei modelli organizzativi di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01” punto 6).

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato le soluzioni ipotizzate da associazioni di categoria (ABI) o attuate da alcune importanti banche e imprese che individuano l’organismo in parola o nelle funzioni di Internal Audit o di Compliance, eventualmente integrate nella composizione e/o nei poteri, o in una unità organizzativa ad hoc o in un organismo collegiale formato dai rappresentanti delle funzioni legali, giuslavoristiche e di auditing della società, eventualmente coordinato da un sindaco o da un consigliere indipendente ovvero da un soggetto esterno di sicura affidabilità.

In linea di principio è stata condivisa l’impostazione secondo la quale sarebbe semplicistico e non conforme allo spirito della norma l’attribuzione della responsabilità in questione ad una singola funzione aziendale ancorché non investita di deleghe operative, in quanto non in grado di offrire quella sufficiente garanzia di autonomia nei riguardi dei vertici societari.

Ciò premesso tale organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- a) attività di controllo sull’effettività del modello;
- b) attività di vigilanza sull’adeguatezza del modello;
- c) continuità di azione;

e deve avere caratteristiche quali:

- a) conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, ecc.)
- b) personale dedicato di adeguato spessore e consistenza
- c) avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della banca
- d) possibilità di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello organizzativo e gestionale
- e) indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali

Avuto riguardo a tali elementi il Consiglio di Amministrazione della Banca, ha pertanto ritenuto che la soluzione più rispondente alla realtà della Banca fosse quella che prevede la costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo “collegiale” costituito dai responsabili della Funzione di Internal Audit e Segreteria Generale, coordinate da un consulente esterno quale l’Avv. Di Lorenzo legale di fiducia della Banca (**Presidente dell’Organismo di Vigilanza**);

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza, deve pertanto valutare i seguenti elementi:

- professionalità intesa come 'possesso di adeguate competenze specialistiche';
- onorabilità intesa come assenza di cause di ineleggibilità³ derivanti da sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini, nonché per applicazione di sanzioni per illeciti amministrativi da cui possa discendere un'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente (es. art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza - 'Responsabilità amministrativa dell'ente' dipendente da illecito amministrativo per abuso di mercato ai sensi dell'art. 187 bis e ter del Testo Unico della Finanza);
- continuità di azione da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura interna dedicata.

Il Consiglio di Amministrazione della Società deve garantire autonomia ed indipendenza all'Organismo collegialmente inteso:

- rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- attribuendogli i poteri di seguito enunciati;
- approvandone annualmente il budget di spesa;
- dotandolo di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di ausili specializzati esterni.

Detto organismo riferisce al Consiglio di Amministrazione della Banca, si riunisce di norma con cadenza semestrale e provvede a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento. L'Organismo di Vigilanza della Banca, una volta costituito, ha provveduto in tal senso, dotandosi di regole di organizzazione e funzionamento che hanno integrato il presente modello organizzativo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato dalla Funzione di Internal Audit e può avvalersi del supporto delle risorse presenti all'interno delle strutture i cui responsabili sono membri dell'organismo stesso, oltre che dell'ausilio delle altre funzioni interne o di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

3.2 Durata in carica e sostituzione dei membri

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare, sulla base dei criteri di composizione sopra definiti.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- Il Presidente ed i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa⁴, accertata dal Consiglio in seduta congiunta con il Collegio Sindacale cui partecipano anche gli altri membri dell'Organismo;

³ Sono cause di ineleggibilità:

- condanna di primo grado per aver commesso uno dei reati indicati nel Decreto;
- interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici e dagli organismi societari di amministrazione e controllo.

⁴ Per giusta causa di revoca si intende:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello;
- la sentenza di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsto dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Modello.

- i membri dell'Organismo decadono in caso di perdita dei requisiti di onorabilità ed eleggibilità;
- il Presidente decade anche in caso di perdita dei requisiti di indipendenza e non esecutività;
- ogni membro dell'Organismo deve comunicare tempestivamente al Segretario e agli altri componenti l'avvenuta perdita dei requisiti;
- l'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi membri;
- l'Organismo si intende decaduto se la Banca incorre in sentenza di condanna o di patteggiamento per violazione del decreto a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza.

3.3 Regole di funzionamento e convocazione

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle attività delegate, si attiene alle regole di funzionamento definite nel presente documento e ai principi sanciti nel Modello della Società.

Per quanto attiene invece le regole di convocazione e deliberazione:

- l'Organismo è presieduto dal Presidente, prescelto dal Consiglio, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano;
- l'Organismo si riunisce, di norma, ogni 6 mesi sulla base del calendario definito semestralmente; è compito del Presidente convocare l'adunanza o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- per un miglior coordinamento delle attività di vigilanza e per un più efficace scambio di informazioni, alle adunanze dell'Organismo di Vigilanza è sempre invitato anche il Presidente del Collegio Sindacale, affinché possa partecipare all'incontro, eventualmente delegando, in caso di impedimento, un altro membro del Collegio Sindacale;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei voti dei presenti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente;
- sono esclusi dal voto i membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali dovessero trovarsi in situazioni di conflitto di interesse in relazione alle deliberazioni da assumere, pur essendo ammessi alla partecipazione delle discussioni;
- le funzioni di segretario sono esercitate da uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza ovvero da una risorsa assegnata all'Organismo di Vigilanza per supportarne in via esclusiva e continuativa le attività.
- il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, del personale (dirigente, dipendente e distaccato), dei collaboratori e di qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Banca;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;

- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento delle responsabilità sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza in termini operativi dovrà :

- con riferimento alla **verifica dell'efficacia** del Modello:
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;
 - con riferimento alla **verifica dell'osservanza e funzionamento** del Modello dovrà:
 - attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività - anche di quelle relative alle aree delle attività "sensibili" -, resta comunque demandata ai soggetti individuati dalla normativa aziendale nelle diverse unità operative e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"); il che conferma l'importanza del processo formativo del personale;
 - disporre periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" ai sensi del decreto;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". Allo scopo, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività "sensibili" dagli Organi Sociali e dai responsabili delle strutture interessate:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
 - b) sui rapporti con le Società di Service e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
 - c) sulle operazioni straordinarie della Società
- Allo stesso devono essere inoltre segnalate da tutto il personale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- verificare che la normativa in vigore o in emanazione e le procedure siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal decreto;

- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal decreto ed al modello organizzativo adottato, tramite interviste a campione;
 - promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
 - proporre alla funzione aziendale competente l'applicazione delle sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;
 - coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.
- con riferimento alle proposte di **aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione**:
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello alle prescrizioni normative;
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Nell'espletamento di tale attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Banca e accedere a tutti i documenti aziendali.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, nei casi in cui lo ritenga funzionale ai fini dell'assolvimento dei propri compiti, della funzione Internal Audit per effettuare accertamenti, rilevanti ai fini del decreto in questione, presso le unità organizzative.

3.5 Programma delle verifiche ai sensi del D.lgs. 231/2001

L'Organismo predispose con periodicità annuale un "Programma delle Verifiche ai sensi del D.Lgs.231/01", in coerenza con i principi contenuti nel Modello. Tale programma è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I settori di attività da esaminare sono scelti in funzione dei seguenti aspetti:

- Rischiosità in termini di attività sensibili ai sensi del D.Lgs.231, la cui valutazione è effettuata sulla base della "Mappa delle attività a rischio", dei "Protocolli 231" nonché delle risultanze delle attività di verifica già svolte in precedenza;
- Eventuali variazioni dell'assetto organizzativo o dell'attività della Società (es. operazioni straordinarie; lancio nuovi prodotti; ingresso in nuovi segmenti di mercato; modifica del target di riferimento; implementazione di software informatici);
- Eventuali modifiche/aggiornamento della normativa di riferimento (es. inserimento nuove categorie di reato nell'ambito del D.Lgs.231/01 o modifica delle fattispecie già contemplate);
- Segnalazioni pervenute dai responsabili delle unità organizzative circa la necessità di aggiornare la Mappa delle Attività a Rischio;
- Valutazione dei controlli in essere, da aggiornare periodicamente anche sulla base dell'attività di reporting periodico dei fatti rilevanti effettuato dalle diverse strutture aziendali all'Organismo;
- Risultati delle precedenti verifiche e necessità di effettuare dei riscontri ('follow up') sulle attività pianificate;

- Segnalazione di violazioni, pervenute secondo le modalità definite nel presente documento;
- Criteri di rotazione, in modo da garantire la copertura completa periodica di tutte le aree sensibili.

3.6 Attività di verifica

L'Organismo di Vigilanza effettua le verifiche di competenza sulla base della pianificazione effettuata, avvalendosi della funzione di Internal Audit; può altresì svolgere interventi d'urgenza a seguito di segnalazioni pervenutegli secondo le modalità previste nel presente documento.

Le modalità di svolgimento e verbalizzazione delle verifiche sono quelle adottate dalla funzione di Internal Audit. La documentazione di dettaglio delle evidenze emerse è trattenuta presso la funzione di Internal Audit.

3.7 Attività di aggiornamento del modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile dell'aggiornamento del Modello: a tal fine esso collabora nel continuo con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (Consiglio di Amministrazione) eventuali correzioni e adeguamenti.

In particolare pone in essere i comportamenti di seguito indicati in relazione alle azioni da intraprendere.

L'Organismo di Vigilanza può apportare in autonomia le modifiche di carattere non strutturale al Modello, su delega del Consiglio di Amministrazione (es. *Parte speciale - Allegati, Normative Speciali* già deliberate in termini di realizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione). Gli aggiornamenti non strutturali effettuati sono comunicati con periodicità annuale.

Le modifiche di carattere strutturale al Modello (*Parte Generale*) restano invece di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo le presenterà in occasione della Relazione Annuale o, in caso di urgenza, nella prima riunione utile del Consiglio.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza è tempestivamente e costantemente informato circa variazioni organizzative, nuova normativa interna, nonché tutti i fatti rilevanti attinenti le strutture aziendali.

3.8 Flussi informativi e reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza e relazioni con gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di fornire chiarimenti a tutte le unità organizzative in merito al significato e alla applicazione degli elementi del Modello.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza i seguenti obblighi di comunicazione verso l'Organo amministrativo:

- in tutti i casi in cui si ritiene opportuno;
- annualmente, tramite una relazione scritta che riporti anche l'informativa sullo stato del Modello Organizzativo.

Lo stesso Organismo, ove ritenuto opportuno, può riunirsi con il Collegio Sindacale per valutare ogni dato od elemento, riguardanti il Modello organizzativo e l'Organismo di Vigilanza e tematiche di comune interesse.

L'Organismo mantiene e assicura inoltre flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- Presenta il **Programma annuale delle Verifiche** ai sensi del D.Lgs.231/01 al fine dell'approvazione ed il piano di spesa per l'esercizio successivo;
- Presenta la **Relazione Annuale** sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate;

- Riferisce in merito alle eventuali variazioni non strutturali apportate sul Modello di Organizzazione e Gestione così come dalle deleghe ricevute;
- Propone eventuali modifiche di carattere “strutturale” al Modello, da sottoporre ad approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- Presenta una **Relazione sulle segnalazioni** ricevute nel corso dell’esercizio, indicando il numero delle segnalazioni per ciascuna attività a rischio, le strutture coinvolte dalla segnalazione, la sintesi degli esiti;
- Riferisce in caso di segnalazioni di violazioni accertate ed i connessi provvedimenti disciplinari adottati dall’organo aziendale competente.

Per quanto concerne la “**Relazione Annuale**”, l’Organismo di Vigilanza predispone riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell’esercizio;
- verifiche condotte e degli esiti finali;
- proposte di modifiche “strutturali” da sottoporre ad approvazione del Consiglio;
- Resoconto del budget di spesa.

Inoltre, stante il dovere di informativa verso Banca d’Italia e Consob in capo al Collegio Sindacale ex artt. 52 T.U.B e 149, terzo comma, T.U.F. e, in base all’art. 2403 c.c. il compito dello stesso “di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento”, l’Organismo di Vigilanza valuterà caso per caso la necessità di informare con tempestività e per iscritto il Collegio Sindacale su ogni significativo evento rilevato nello svolgimento delle attività.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l’incarico venga espletato dall’Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

3.9 Registro delle attività

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di costituire un dossier a documentazione delle attività svolte. In particolare tiene un registro cronologico dove sono sintetizzate le attività dell’Organismo. Tale Registro contiene il repertorio:

- delle attività di formazione intraprese e dei relativi risultati;
- delle attività di verifica svolte;
- delle segnalazioni ricevute, organizzate per attività sensibile e indicando il numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e le strutture coinvolte;
- delle attività periodiche di aggiornamento del Modello, indicando i principali interventi eseguiti.

3.10 Libro delle riunioni dell’Organismo di Vigilanza

Sarà cura del Segretario dell’Organismo tenere ed aggiornare un libro delle adunanze; in particolare, le informazioni riportate per ogni convocazione saranno:

- Numero progressivo della riunione
- Data riunione
- Ordine del giorno
- Verbale sintetico con evidenza delle principali decisioni prese.

3.11 Previsioni di spesa

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organo di Controllo viene a quest'ultimo attribuita una dotazione finanziaria annuale. Tale dotazione iniziale potrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

Tale disposizione consente all'Organismo di Vigilanza di far fronte alle spese di natura urgente o riservata (quali ad esempio consulenze, corsi di formazione specialistici, etc.).

Le decisioni di spesa sono assunte secondo quanto previsto nelle regole di convocazione e funzionamento.

3.12 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito data base (informatico o cartaceo) gestito dall'Organismo di Vigilanza ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

A tal fine per ciascuna Area, sono state identificate alcune fattispecie di informazioni da inoltrare all'Organismo, riportate in allegato 5.

4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Segnalazioni di violazione del modello

Chiunque (dipendente, collaboratore, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione delle regole previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo deve effettuare segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto segnalante dovrà utilizzare il "Modulo standard di segnalazione" (vedi allegato 6) messo a disposizione.

La segnalazione deve essere inviata all'indirizzo previsto in allegato 6.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine. Il contenuto minimo di una segnalazione è il seguente:

- Attività 'sensibile' in cui è stata commessa la violazione;
- Fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato)
- Strutture aziendali/ personale interno coinvolto
- Enti/figure esterne coinvolte
- Breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata o conservata.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna. Gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni saranno specificate in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla società.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La Banca deve tempestivamente reagire alla violazione delle regole di condotta, anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato. Il sistema disciplinare deve avere riguardo all'attività sia dei vertici aziendali, sia delle persone sottoposte all'altrui direzione (lavoratori subordinati).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi, deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso che la Banca, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

5.2 Misure nei confronti degli appartenenti alle aree professionali e ai quadri direttivi

La previsione e l'attuazione di un sistema disciplinare per i lavoratori/lavoratrici costituisce un elemento connaturato (in virtù di quanto previsto dagli artt. 2086, 2094 e 2106 del Codice Civile) al rapporto di lavoro stesso e si estrinseca attraverso l'elaborazione di un codice disciplinare e l'applicazione delle misure ivi contenute.

Tale circostanza agevola, evidentemente, l'attuazione delle disposizioni di cui al decreto, atteso che la disciplina generale (e, con essa, gli strumenti già in essere) in tema di codice e sanzioni disciplinari, resta ferma e perfettamente applicabile anche riguardo a quanto previsto nella normativa in esame.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori/lavoratrici dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare già esistente presso la Banca nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 ("Comunicazione al Personale" attuativa dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il presente Modello collega quindi le categorie di fatti sanzionabili dal decreto, ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Ferma l'indicazione delle tipologie di infrazione e delle correlative sanzioni indicate nel codice disciplinare, si riportano di seguito - con maggior dettaglio e a titolo esemplificativo - le principali, specifiche mancanze al verificarsi delle quali si collegano le sanzioni disciplinari aziendali previste.

- 1) Rientra nel provvedimento del ***Rimprovero verbale***:
 - la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, la mancata osservanza delle procedure prescritte, l'omissione della comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, l'omissione di controlli, ecc.) o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Banca.
- 2) Rientra nel provvedimento della ***Rimprovero scritto***:
 - la violazione ripetuta delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Banca.
- 3) Rientra nel provvedimento della ***Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico*** per un periodo non superiore a 10 giorni:
 - la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Banca, che arrechino danno alla Banca o la espongano a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti il compimento di atti contrari ai suoi interessi o la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda, parimenti derivanti dalla "non osservanza" delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Banca.

4) Rientra nel provvedimento del ***Licenziamento per Notevole Inadempimento degli Obblighi Contrattuali del Prestatore di Lavoro*** (giustificato motivo):

- l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per l'azienda, parimenti derivanti dalla "non osservanza" delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Banca.

5) Rientra nel provvedimento del ***Licenziamento senza Preavviso per una Mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto*** (giusta causa):

- l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Banca.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso la Banca, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Direttore Generale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello 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 seguenti misure:

Lettera di richiamo:

- questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, non conformi alle prescrizioni del presente Modello che possano generare un danno lieve per la Banca.

Risoluzione del rapporto:

- questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, generando un potenziale grave danno per la Banca. In questo caso si ravvisano, in tali comportamenti, il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

In conformità alle linee guida fornite dall'ABI per questa tipologia di relazioni (*soggetti esterni* ovvero rapporti di parasubordinazione), si evidenzia quanto segue:

- ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La Banca provvede a predisporre apposite regole di condotta e un Codice etico (riportato in allegato 7), che costituiscono parte integrante del presente modello organizzativo e della normativa aziendale. Le regole definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso - tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 - e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazione in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze.

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

7.1 Diffusione/Informazione sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Banca, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal decreto e dal modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (Mappatura delle aree/attività a rischio di reato, Normativa e/o protocolli speciali che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, Flussi informativi e Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.)

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del decreto e sul modello organizzativo tramite Circolari interne; è stato inoltre istituito sulla Intranet aziendale uno specifico spazio al sito Normativa, in cui sono pubblicate e disponibili per la consultazione, oltre alle relative Circolari, la Mappa delle attività 'sensibili' a rischio di reato e la Mappa dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001. In tale spazio intranet deve essere pubblicato anche il presente modello organizzativo e le normative collegate (Codice Etico, Normative speciali, ecc.).

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del modello organizzativo.

La diffusione del modello organizzativo è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Modello Organizzativo e il D.Lgs. 231/2001. I dipendenti saranno tenuti a

rilasciare alla Banca una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E' inoltre necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del modello anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello organizzativo "Parte Generale" e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli previsti dal modello, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico **piano formativo**. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai **contenuti** e alle **modalità di erogazione**, in funzione della qualifica dei **destinatari**, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per **destinatari** in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di struttura organizzativa, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o 'sensibili' ai sensi del D.lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno – internal audit, controllo dei rischi operativi, ecc. - analisti organizzativi, ruoli di rete, operatori di front office finanza, ecc.):
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o 'sensibili'.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti **contenuti**:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs.231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

L'attività formativa verrà svolta attraverso differenti **modalità di erogazione**:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento;

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della

responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del decreto e del modello.

PARTE SPECIALE - ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del presente Modello i seguenti allegati:

ALLEGATI	COMPETENZA IN CASO DI MODIFICHE
A1. Note preliminari all'adozione dei modelli organizzativi di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 – novembre 2002	--
A2. Elenco dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e degli illeciti amministrativi che prevedono una responsabilità amministrativa dell'ente	<i>Aggiornamento a cura dell'Organismo di Vigilanza</i>
A3. Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" nella versione aggiornata al 30 ottobre 2007, la cui idoneità è stata riscontrata dal Ministero della Giustizia con lettera del 25 febbraio 2004 - (ed eventuali aggiornamenti successivi)	<i>Acquisizione a cura dell'Organismo di Vigilanza – in caso di aggiornamento da parte dell'ABI</i>
A4. Data base Rischi e Controlli ex D.Lgs. 231/ 2001– Elenco delle attività 'sensibili' a rischio di reato ex D.Lgs. 231/2001 e presidi organizzativi di controllo in vigore	<i>Aggiornamento a cura dell'Organismo di Vigilanza</i>
A5. Principali flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<i>Approvazione del Consiglio di Amministrazione</i>
A6. Modulo di segnalazione di violazione del modello	<i>Approvazione del Consiglio di Amministrazione</i>
A7. Codice Etico	<i>Approvazione del Consiglio di Amministrazione</i>
A8. Protocolli speciali che integrano il modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	<i>Predisposizione a cura delle strutture competenti in materia</i> <i>Approvazione del Consiglio di Amministrazione</i>
A9. Criteri per la definizione di Pubblica Amministrazione, di pubblici ufficiali; di soggetti incaricati di pubblico servizio e di persone politicamente esposte	<i>Aggiornamento a cura dell'Organismo di Vigilanza</i>