

# MODELLO 231

*(Parte generale)*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2016

Documento inserito nel PGS – Progetto Governo Societario

## INDICE SOMMARIO

Premessa.....	4
Definizioni.....	6
Ambito normativo di riferimento.....	7
Le fattispecie di reato.....	10
Requisiti di legge per l'esonero dalla responsabilità ex d.lgs.231.....	13
Sanzioni a carico degli Enti.....	14
Azioni che escludono la responsabilità amministrativa.....	18
Azioni che circoscrivono la responsabilità amministrativa.....	19
Capitolo 2	
Elementi costitutivi del Modello .....	21
Premessa.....	21
Obiettivi.....	23
Struttura del Modello.....	23
Principi ispiratori del Modello.....	23
Destinatari del Modello.....	25
Comunicazione e informazione del Modello in Azienda .....	26
Rapporti con Soggetti Terzi .....	27
Processo di costruzione del modello.....	28
Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001 .....	28
Criteri generali di base .....	28
Criteri di gestione del trattamento dei dati personali.....	30
Qualificazione giuridica della Banca.....	30
Modello e unità organizzative della Banca.....	31
Modello e Revisione Interna .....	32
Modello e Compliance .....	32
Modello e Legale.....	33
Modello e attività attinenti la gestione del Personale .....	33
Modello e Funzione Antiriciclaggio .....	33
Modello e Controllo Crediti .....	34
Il Codice Etico.....	34
Il Sistema Disciplinare.....	34
L'Organismo di Vigilanza.....	34
Formazione e comunicazione del Modello 231.....	37
Struttura del presidi di controllo.....	43



## Premessa

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse (dipendenti, esponenti, collaboratori, promotori). La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende; in particolare è recentissima la revisione delle linee operata dopo tanti anni da parte di Confindustria.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, la **SanFelice 1893 Banca Popolare** (di seguito anche la “Banca”) ha sviluppato ed adottato un **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** (denominato anche, per brevità, **Modello 231 o MOG**); il Modello è soggetto a tempestiva rivisitazione così come definito in seguito anche per la frequente variazione/implementazione dei reati presupposto. La Banca è consapevole che non esiste un obbligo giuridico di adozione del Modello e che il sistema dei controlli così come disegnato dalla Vigilanza sia in linea con quanto necessario per l’esenzione da responsabilità e che l’assenza del MOG non comporta una sanzione specifica, ma è certa che la sua adozione può consentire di focalizzare maggiormente la struttura sulle tematiche della responsabilità amministrativo/penale, nonché fornire agli stakeholders una ulteriore evidenza dell’attenzione prestata dalla Banca alla materia del controllo ai fini di prevenzione. Ed è proprio a quest’ultimo proposito che la parte generale del MOG oltre al Codice Etico della Banca sono pubblicati sul sito internet a disposizione del pubblico indistinto.

L’adozione del Modello, peraltro, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare ad un comportamento corretto e all’osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Il presente documento descrive il Modello 231 adottato dalla Banca ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/2001. Esso è inteso come l’insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Banca in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto ed i conseguenti rischi legali e reputazionali.

Nella Parte Generale, dopo aver tracciato alcuni cenni normativi e richiamato i principi del Decreto, vengono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, compiti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del Codice Etico e del codice disciplinare.

Il Modello oltre a questa parte generale descrittiva dei contenuti, ma soprattutto dei principi ispiratori, include le seguenti parti speciali:

**Parte Speciale I:** Protocolli, documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto in esame. Si tratta di elaborazioni a livello di insieme di reati omogenei.

**Parte Speciale II:** Dettaglio dei flussi informativi da / verso l'Organismo di Vigilanza - peraltro già cennati nella parte generale.

**Parte Speciale III:** Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette violazioni del Modello, in modo correlato alla procedura di "whistleblowing" adottata dalla Banca conformemente alle disposizioni di Vigilanza.

L'adeguatezza del Modello, come si vedrà oltre, viene periodicamente monitorata e valutata dall'Organismo di Vigilanza, un apposito organo istituito dalla legge 231/2001 proprio allo scopo di fungere da garante della corretta gestione del MOG una volta che la Banca abbia deciso di attuarlo.

## Definizioni

- **D.Lgs.231/2001**: il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i..
- **Modello 231**: il modello organizzativo ex. D.Lgs.231/2001 art. 6 c.1. adottato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.
- **Soggetti in posizione apicale**: ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs.231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di controllo o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- **Sottoposti (o dipendenti)**: ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- **P.A.**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Comunità Europea e di Stati esteri.
- **Stakeholders**: i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Banca ed in particolare i suoi soci.
- **Protocolli**: strumenti/procedure di controllo (regolamenti, procedure informatiche, fascicoli regolamentari, manuali operativi, etc.) adottati dalla Banca per prevenire i reati ex D.Lgs.231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell' art. 6, comma 2, lettera b).

## Ambito normativo di riferimento

Il D.Lgs.231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e di fatto ha ampliato la gamma sostanziale della responsabilità penale che la Costituzione (art. 27) prevede solo personale, a entità appunto formate da più persone in qualche modo aggregate (società, associazioni, etc).

Il Decreto prevede un tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa” proprio in virtù della specifica della Costituzione citata, ma che mostra palese analogia con la responsabilità penale. Infatti, ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità vicina a quella penale è, oltre alla circostanza che il suo accertamento avvenga nell’ambito del processo penale, il fatto che essa sia autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell’art. 8, infatti, l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata ovvero abbia “patteggiato”.

Presupposti tra loro concorrenti e quindi fra loro non alternativi perché un ente possa incorrere in tale responsabilità - e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso Decreto previste - sono:

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all’interno della sua struttura, ovvero un dipendente o collaboratore o esponente abbia commesso uno dei reati previsti tempo per tempo dal Decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;
- c) che il reato commesso dalle persone fisiche sopra nominate derivi da una “colpa di organizzazione”.

Da ciò consegue che **non è prefigurabile** una responsabilità dell’ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi** ovvero nell’ipotesi in cui alla Banca non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa<sup>1</sup>”.

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.

---

<sup>1</sup> Si tratta in sostanza di una culpa in vigilando...cioè di chi non si è organizzato per evitare l’accadimento.

Perché si possa parlare di “interesse”, è sufficiente che il fatto sia stato commesso per favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio, patrimoniale (ad es. la realizzazione di un profitto) o non economico (ad es. una maggiore competitività nel mercato), attiene al risultato che l’ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso. Il che significa che si possono verificare tre possibilità: (i) la banca ha un vantaggio economico anche solo in termini di contenimento dei costi, (ii) la banca non ottiene vantaggi né svantaggi dalla situazione, (iii) la banca trae svantaggio dalla situazione in quanto ad esempio deve rifondere una controparte che abbia subito il reato. Nelle seconda e terza situazione la Banca - una volta che abbia provato il mancato vantaggio - non deve preoccuparsi di essere chiamata in causa, cosa che invece il PM può fare nel primo caso, se lo ritiene ed anche a distanza di tempo.

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell’ente, quindi, possono essere:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (i c.d. Apicali); a titolo esemplificativo e non esaustivo, per la nostra Banca essi sono gli Amministratori, il Direttore Generale; i Vice Direttori Generali; gli altri Dirigenti; ecc.;
- persone fisiche che esercitino, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (anche essi rientranti nella categoria degli Apicali sopra citati);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati (i c.d. Sottoposti) e coloro che operano per il gruppo pur con un contratto diverso da quello dipendente).

Se, di regola, per tali soggetti assume rilievo l’inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato con l’ente interessato (impiegati e quadri), possono rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari, in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo degli Apicali (ad esempio, i promotori finanziari).

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto come sopra riferibile all’Ente ponga in

essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

La responsabilità degli Enti, dunque, non sussiste qualora:

- il reato commesso o tentato sia stato realizzato da soggetti diversi dagli Apicali o Sottoposti;
- gli Apicali o Sottoposti abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi;
- la fattispecie criminosa realizzata non sia uno dei reati previsti dal Decreto o da una legge speciale disciplinante la responsabilità degli Enti.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza dei tre presupposti sopraccitati (reato presupposto, autore del reato, interesse o vantaggio dell'Ente) nonché il sindacato di idoneità del Modello eventualmente adottato dall'Ente. Il giudizio sull'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto o alla Legge 146/06, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma" ovvero il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato il reato al fine di accertare sia l'adeguatezza dei contenuti del Modello che la loro attitudine funzionale.

## Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs.231/2001 e successive integrazioni che possono dar luogo alla -responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D.Lgs.231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. Delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs.231/2001);
2. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art.24-bis del D.Lgs.231/2001);
3. Delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, indicati all'art. 25-bis del D.Lgs.231/2001);
4. Delitti contro l'industria e il commercio (quali l'illecita concorrenza, la turbata libertà, frodi e contraffazioni- sempre art. 25 bis)
5. Reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter del D.Lgs.231/2001 );
6. Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater del D.Lgs.231/2001;
7. Delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù) indicati all'art. 25-quinquies del D.Lgs.231/2001; la Banca ricomprende in questa fattispecie anche le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili che invece la norma "categorizza" a parte in quanto previsti nell'articolo 25 quater
8. Reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs.231/2001, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("c.d. Legge Comunitaria 2004");
9. Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, indicati all'art. 25-septies del D.Lgs.231/2001;
10. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies); l'articolo dal dicembre 2014 contiene anche i cosiddetti reati di autoriciclaggio;
11. Reati transnazionali (quali l'associazione per delinquere, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l'agevolazione dell'immigrazione clandestina e l'intralcio alla giustizia) indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n.

- 146, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”;
12. Delitti di criminalità organizzata indicati all’art. 24-ter del D.Lgs.231/2001, introdotto dall’art. 2, co. 29 della legge 15 luglio 2009, n. 94;
  13. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore indicati all’art. 25-novies del D.Lgs.231/2001, introdotto dalla lettera c), co. 7 dell’art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99;
  14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria indicato all’art. 25-novies del D.Lgs.231/2001, introdotto dall’art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116;
  15. Reati ambientali (art. 25 undecies) es. reati contro specie animali, inquinamento di acque, gestione rifiuti non autorizzata ovvero traffico illecito di rifiuti e tanti altri;
  16. Impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
  17. Corruzione fra privati (art 25 ter).

L’elenco dettagliato dei reati contenuti nelle varie categorie è riportato nella “Parte speciale” del Modello dove si descrivono le procedure in essere per evitarne la commissione.

Si è visto che fra i reati presupposto ve ne sono alcuni di origine colposa; la normativa sulla responsabilità penale degli enti è di regola basata su reati-presupposto di natura dolosa, ma l’introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro - operata dalla L. n. 123 del 3/08/2007 (“nuovo” art. 25-septies poi abrogato e sostituito dall’art. 300 D. Lgs. n. 9/04/2008, n. 81) - ha riproposto l’assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica ha tenuto nello svolgimento della sua attività, dall’altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt’al più ipotizzare l’omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare - intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro - ove il vantaggio indiretto potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato tale *ex post* (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio).

Nel caso di reati commessi all'estero (si ricorda che anche San Marino è tale), in forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a risponderne in Italia in relazione a taluni reati.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati negli articoli da 24 a 25 - *duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001 (ad esclusione dei reati colposi *ex art. 25-septies* del Decreto stesso) e dall'art. 10 della Legge 146/06, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Recentemente è stata introdotta la sanzione del sequestro delle somme originarie dalla commissione del reato previsto dalla 231; per spiegare meglio: qualora ad esempio un dipendente della società commetta un reato presupposto e la società venga a sua volta sanzionata per 231/2001, le somme che la società ha ricavato dalla commissione del reato da parte del proprio dipendente, vengono sequestrate.

## Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D.Lgs.231/2001

Aspetto fondamentale del D.Lgs.231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Infatti in caso di reato commesso dai soggetti definiti apicali, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, 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 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 a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che in precedenza sono state definite 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 in particolare sull'attenzione che il modello ha prestato ai protocolli di controllo per evitare l'accadimento del reato di che trattasi.

La Banca 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 dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Banca 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.

Il D.Lgs.231/2001 ed in particolare l'art 7 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- Costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, graduando le priorità degli interventi in base al livello di rischiosità rilevato;

- Prevedere specifici protocolli e procedure funzionali a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire (normativa interna);
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei protocolli e quindi del modello;
- Introdurre uno specifico codice Etico (attualmente obbligatorio per le Banche ai sensi della normativa di Vigilanza: capitolo 3 del Titolo IV della Prima Parte della circolare di Banca d'Italia 285/2013) e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- Definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, e di attuare una adeguata segregazione delle funzioni;
- Formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- Assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello la verifica periodica e l'eventuale modifica del MOG quando vengono individuate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività.

In giurisprudenza ormai è invalso una sorta di criterio soggettivo di imputazione della responsabilità (e non solo oggettivo) laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della strategia aziendale o quantomeno dipenda da una colpa di organizzazione. Ciò significa che qualora proprio la strategia aziendale abbia indirizzato in qualche modo verso la commissione del reato ovvero verso una organizzazione carente ad esempio per motivi di contenimento dei costi, viene alla società imputata la volontà (criterio soggettivo) di commettere il reato e non solo quella di esserne responsabile indiretto (criterio oggettivo) in quanto si svolge al suo interno.

## Sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato possono essere di tipo pecuniario e/o interdittivo ovvero prevedere la confisca di beni e la pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice la determina tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene ridotta nel caso l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo inoltre il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità oppure quando la società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso anche adottando e rendendo operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società abbia tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Qualora ritenuto necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per “equivalente”, vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario giudiziale, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene comunque confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva. L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, viene sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive» che si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo a fronte di due requisiti: a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti; b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo. Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario.

Anche in tale contesto, come nell'ambito delle sanzioni, assume rilievo l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive», che si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti queste misure.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ad una gara pubblica.

## Azioni che escludono la responsabilità amministrativa

L'art. 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di “esimente” dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali e la società provi che *(si pone l'attenzione sul fatto che l'onere della prova sia a carico della società e non del magistrato: è dunque la società accusata che deve provare quanto nel seguito specificato mentre il magistrato non deve provare il contrario per primo)*:

- sia stato istituito e correttamente attuato un MOG, in grado di individuare i rischi aziendali (nel senso di possibilità/probabilità di commissione di reato presupposto) ma anche di escludere che i sottoposti possano giustificare la propria condotta con l'ignoranza
- che vi sia un OdV a verificarne costantemente l'adeguatezza nonché curarne l'aggiornamento previa l'istituzione di un adeguato sistema di flussi informativi;
- i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- sia stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di “esimente” dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «sottoposti», ma sia accertato che la società, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. In concreto la società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema disciplinare, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema disciplinare;

- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

### **Azioni che circoscrivono la responsabilità amministrativa**

L'art. 17 del Decreto prevede forme di limitazione della responsabilità qualora l'ente abbia:

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

Sussistendo tali condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, viene definito che all'ente non vengono applicate, in caso di condanna, le sanzioni interdittive, ovvero vengono revocate - ai sensi dell'art. 50 comma 1 - le misure cautelari interdittive qualora fossero state azionate.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 12, forme di riduzione della sanzione pecuniaria nella misura della metà, qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

La riduzione della sanzione pecuniaria sarà da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente: i) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato in tale senso; ii) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Sussistendo entrambe le condizioni la sanzione pecuniaria sarà ridotta anche fino alla metà.

## *Capitolo 2*

### *Elementi costitutivi del Modello 231*

## Premessa

L'art. 6 del D.Lgs.231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il Modello organizzativo 231 della Banca, è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Linee Guida ABI emanate, per il settore bancario, dall'Associazione Bancaria Italiana a dicembre nel 2002 e successivi aggiornamenti.
- Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob, Ivass e Garanti), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo per le aziende e i gruppi bancari.
- Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività - reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.

Pur se - come si è già avuto modo di dire - la realizzazione di un Modello non è ancora obbligatoria e quindi l'omessa adozione non viene sanzionata, Sanfelice 1893, sia per assicurare alla propria clientela una organizzazione improntata alla sana, prudente e controllata gestione e quindi alla trasparenza delle politiche e dei rapporti, sia per dimostrare quanto sopra a tutti gli stakeholders, ha ritenuto logico ed opportuno procedere all'adozione.

Nella predisposizione del Modello 231 sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Banca, ovvero:

- **Statuto Sociale** che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali.
- **Codice Etico**, che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 (*Rif. Allegato 1 - Codice Etico*); si tratta di documento che pur facendo formalmente parte del MOG, viene citato a parte per la sua importanza e perché obbligatorio per le banche a differenza del MOG nel suo complesso.
- **Normativa interna**: Regolamento Generale, Circolari, Ordini di Servizio, regolamenti e manuali a disciplinare i processi operativi.
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.

- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi; si tratta di documento che fa parte del MOG ma che viene citato a parte per la sua importanza ed anche perché la Banca ha un proprio sistema disciplinare gestito a livello contrattuale.

## Obiettivi

Con l'adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, la Banca persegue i fondamentali obiettivi già citati a pag. 4.

Inoltre, sotto il profilo organizzativo, la Banca ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire ad aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società ma anche a migliorare la competitività sul mercato in quanto il Modello costituisce una forma di garanzia per gli Stakeholders. Si ritiene altresì che il Modello contribuisca a migliorare l'ambiente interno di lavoro in quanto promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli, attraverso la valorizzazione del contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e attraverso l'incentivazione verso comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

## Struttura del Modello

Si ricorda che il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di una Parte Speciale e degli allegati. Nella Parte Generale, dopo aver richiamato i principi generali del Decreto, sono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, compiti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale, ai destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico e del Sistema Disciplinare. Nella Parte Speciale sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato del perimetro del D.Lgs. n. 231/2001; viene riportata la norma con una sua spiegazione nonché esemplificazioni circa le **modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi nella realtà bancaria**. Per ciascuna fattispecie sono poi indicate le attività sensibili nelle quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate Unità Organizzative. Sono riportati nella parte speciale i protocolli di prevenzione attivi, quali adeguate norme di prevenzione al compimento di reato. I protocolli di prevenzione, indicati per ciascuna fattispecie, sono assegnati chiaramente a ciascuna Unità Organizzativa che ha la responsabilità della loro individuazione, progettazione, manutenzione e rispetto.

## Principi ispiratori del Modello

Il Modello, al fine di efficacemente prevenire e reprimere la commissione o tentata commissione dei reati deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le aree di attività dell'ente ove sussiste il rischio in ordine alla commissione o la tentata commissione di uno o più reati previsti dalla normativa di perimetro;

- prevedere specifici protocolli di prevenzione e repressione di comportamenti illeciti che contemplino anche la programmazione della formazione;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- definire un sistema di informazione interna che garantisca il corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In attuazione a quanto sancito dalle disposizioni normative sopra indicate, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello - come già ampiamente trattato - sono stati:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atte a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato;
- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- l'adozione di specifici protocolli e la programmazione della collegata formazione;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari dello stesso; un sistema che è soggetto ad un aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- l'introduzione di misure idonee a prevenire **tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;**
- **la nomina di un Organismo di Vigilanza e la definizione di un regolamento affinché ne siano chiaramente definiti compiti, responsabilità e poteri e l'Organismo di Vigilanza possa verificare efficacemente l'attuazione ed il costante aggiornamento del Modello;**
- **la regolamentazione dei flussi di informazione tra i vari soggetti apicali e sottoposti, tra questi ed altri organi dell'ente, e, in maniera specifica, rispetto all'O.d.V.;**

- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del Modello volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni regolate in esso.

### **Destinatari del Modello**

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Banca, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, “Destinatari del Modello”:

- Soci che intrattengono con la Banca una relazione di controllo ovvero di influenza notevole sia direttamente che indirettamente;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell’O.d.V.;
- Dipendenti (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti);
- Società di Revisione;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, nell’operare per Sanfelice 1893 sono sotto il controllo e la direzione della Banca (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, persone legate alla Banca da qualsiasi altra tipologia di lavoro para-subordinato che le norme del momento consentano);
- Principali fornitori, precipuamente coloro che operano in modalità di esternalizzazione, ma anche coloro che consegnano prodotti il cui impiego possa più facilmente di altri portare alla commissione dei reati (a titolo di esempio le SGR che producono fondi potrebbero accordarsi con un dipendente della Banca in modo corruttivo per “rifilare” alla clientela titoli spazzatura.

## Comunicazione e informazione del Modello in Azienda

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i destinatari del Modello. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso ed a richiedere ai fornitori la sua osservanza nei rapporti che intrattengono con la Banca. Il Modello è comunicato formalmente: (i) a tutti i Dipendenti e Collaboratori ed Esponenti mediante messa a disposizione della Parte Generale con pubblicazione nella intranet aziendale, e conferma di presa visione, anche "informatica"; 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; (ii) ai Soci, tramite la presentazione dei suddetti documenti sul sito internet della Banca, unitamente al Codice Etico; (iii) alla Società di Revisione e a tutti gli altri destinatari qui non citati, mediante consegna o invio elettronico dei documenti.

I contratti con i soggetti esterni prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Modello, con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte. Questa parte generale del Modello, inoltre, è reso disponibile sul sito internet della società, affinché sia portata a conoscenza di tutti coloro con i quali la Banca intrattiene relazioni d'affari.

Di particolare rilievo è la formazione prevista sulle tematiche 231/2001 e conseguentemente sul modello di organizzazione gestione e controllo per i vari destinatari dello stesso, con particolare riferimento agli esponenti aziendali. La formazione effettuata si suddivide in formazione di tipo generico - prevalentemente concentrata sulla parte generale del Modello - ed una più specialistica per le funzioni di controllo e quelle amministrative ed organizzative - che prende in considerazione anche le tematiche di controllo riportate dai protocolli di attuazione per le varie fattispecie di reato.

La formazione specifica riferita all'Organismo di Vigilanza è volta a fornire allo stesso una comprensione elevata - da un punto di vista tecnico - del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla società, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione - obbligatoria e quindi soggetta a verifica da parte dello stesso OdV - può avvenire, in generale, mediante la partecipazione: 1) a convegni o seminari in materia di d.lgs. n. 231 del 2001; 2) a

riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società; in particolare, con riferimento alla comprensione del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento interni previsti per gli Esponenti. La formazione dell'O.d.V. contiene approfondimenti sui temi caratterizzanti il proprio ruolo e sugli strumenti utilizzabili.

### **Rapporti con Soggetti Terzi**

Sanfelice 1893 si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla società (a titolo esemplificativo e non esaustivo, partner commerciali, fornitori, consulenti - di seguito "Soggetti Terzi"). I contratti stipulati con i soggetti sopra indicati devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della società e i Soggetti Terzi devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alle procedure interne della Banca, richiamate nel Modello con espliciti riferimenti a varie tipologie di reati, e prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza, oltre che con le disposizioni di vigilanza dei regulators. Anche le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali richiamate nel MOG. I Soggetti Terzi non sono tutti Destinatari diretti del Modello perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali destinatari. Essi sono comunque destinatari cosiddetti indiretti, della parte generale del Modello, del Codice Etico che fra l'altro devono garantire di rispettare nei rapporti con la società. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o in violazione degli stessi, il Soggetto Terzo potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la società, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto terzo. Si ricorda che il richiamo al MOG deve essere presente specificatamente nei vari contratti stipulati con i soggetti terzi.

## Processo di costruzione del modello

Il presente MOG in Sanfelice 1893 è costruito sui alcuni elementi definibili di impianto: il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza; il Codice Etico; il Sistema disciplinare; la mappatura cosiddetta processi/reati per la definizione dei rischi e delle conseguenti priorità d'azione.

In considerazione del fatto che società controllata al 100% dalla Banca, Immobiliare Cispadana, è allo stato attuale una società gestita integralmente da amministratori, responsabili ed addetti degli uffici della Banca in base ad appositi contratti di servizio, priva di dipendenti propri, si ritiene che il MOG della Banca possa prefigurarsi idoneo anche per la controllata e per questo viene inoltrato anche ai consulenti/fornitori che operano per essa.

L'aggiornamento del Modello deve essere effettuato o in occasione di una innovazione legislativa ovvero di uno specifico intervento dell'Organismo di Vigilanza il cui primo compito è quello di analizzare nel continuo l'adeguatezza del MOG.

## Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001

### Criteri generali di base

Esistono delle peculiarità dell'essere banca che consentono di basare il MOG su elementi costitutivi di particolare importanza per la gestione dei processi finalizzati al contenimento della commissione dei reati. Si tratta di: una struttura organizzativa nel suo complesso ben rappresentata, di un efficace sistema delle deleghe dei poteri, di una aggiornata e coerente normativa aziendale, la segregazione delle funzioni, il corretto trattamento dei dati personali, definiti criteri di gestione del rapporto con soggetti terzi e tutti gli altri principi su cui si basa il sistema dei controlli in banca.

La **struttura organizzativa** della Banca su cui si fonda anche il MOG è rappresentata da tre strumenti di illustrazione, ma anche di progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali: un Organigramma, nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della società avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume nella Banca specifiche deleghe e responsabilità; un Regolamento delle unità organizzative, documento in cui sono indicati i compiti delle singole Unità Organizzative / funzioni della Banca; un Mansionario funzionale a descrivere in dettaglio le attività svolte nella Banca.

L'attribuzione di **deleghe, procure e poteri** deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Banca risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della società. Infatti, sono attuati singoli aggiornamenti, conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

Come indicato nel Codice Etico della Banca il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che la Banca sia impegnata a promuovere e a richiedere il rispetto della **normativa interna e/o di tutte le leggi** da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico. Il rispetto della normativa vigente costituisce protocollo di prevenzione al compimento dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01. La Banca si è dotata nel tempo di un insieme di norme e disposizioni aziendali idoneo a fornire a coloro che operano per suo conto i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al cui rispetto gli operatori medesimi sono tenuti.

La formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell'attività svolta, deve essere sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne ha i poteri. I documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente. L'operatività è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, degli elementi informativi relativi alle decisioni assunte.

### **Criteria di segregazione delle Funzioni**

La progettazione delle diverse attività all'interno della Banca si è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Banca. Tipicamente anche nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, le funzioni di controllo dipendono direttamente dal Consiglio di Amministrazione ed è quindi attuata la segregazione massima.

### **Criteria di gestione del trattamento dei dati personali**

I sistemi informativi adottati dalla Banca garantiscono elevati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica dell'hardware e del software, comprendenti procedure di back up dei dati, di business continuity e di disaster recovery, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire, ove necessario, la serie storica dei dati modificati. Se il trattamento dei dati è effettuato con strumenti elettronici, la Banca, in qualità di titolare del trattamento, ha adottato alcune "misure minime", seguendo le indicazioni contenute nel disciplinare tecnico allegato al codice privacy.

### **Qualificazione giuridica della Banca**

Nella predisposizione del Modello, la Banca ha effettuato un'analisi in merito alla propria qualificazione giuridica, per determinare se, ed eventualmente quando, i dipendenti e gli esponenti possano essere considerati Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio ovvero persone esercenti un Servizio di Pubblica Necessità, ai sensi degli artt. 357-358-359 c.p..

In primo luogo, preme ricordare che, a mente dell'art. 357 c.p., agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi e certificativi. La qualifica di pubblico ufficiale non va tuttavia ricollegata al rapporto di dipendenza tra il soggetto e la Pubblica Amministrazione, ma ai caratteri propri dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente valutata, non dimenticando peraltro che, per aversi la figura del Pubblico Ufficiale, è sufficiente la titolarità di una potestà autoritativa ovvero certificativa, non dovendosi la pubblica funzione esprimere in

potestà autoritativa e certificativa necessariamente congiunte. Ne deriva che l'attività degli istituti di credito, normalmente estranea all'ambito pubblicistico, vi risulta invece sottoposta con riferimento a quelle funzioni collaterali svolte in campo monetario, valutario, fiscale e finanziario, in sostituzione di enti non economici nella veste di banche agenti o delegate. Per fare un esempio concreto, il bancario diviene incaricato di pubblico servizio solo nel momento in cui svolge l'attività di tesoreria per conto di un ente del quale la Banca abbia assunto il predetto servizio. Diversamente per l'esecuzione di operazioni di acquisto/vendita titoli non si ravvede la sostituzione nell'attività che viene delegata, ma si tratta della mera esecuzione bancaria della disposizione di un cliente alla stregua dei privati. Diversamente qualora l'Ente fosse solamente un cliente che ad esempio desidera acquistare titoli o contratti derivati, la Banca sta svolgendo il lavoro di intermediario e non di pubblico servizio.

### **Modello e unità organizzative della Banca**

Le Unità Organizzative della Banca sono suddivise in Strutture Centrali e nella Rete delle filiali. Tutte le Unità Organizzative sono chiamate a individuare le attività sensibili al compimento dei reati del perimetro 231/2001 correlati con il proprio ambito operativo ed a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che possono contribuire alla loro prevenzione; tale compito è assegnato in particolare al responsabile di ciascuna Unità Organizzativa che si può avvalere del supporto delle funzioni di controllo (Revisione Interna e Compliance e rischi). Le innovazioni vengono sottoposte all'Organismo di Vigilanza che se le ritiene valide le propone per l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione.

Nella "parte speciale" del Modello è resa disponibile in via selettiva alle Unità Organizzative coinvolte la mappa delle attività sensibili e i protocolli di prevenzione correlati alle attività di competenza di ciascuna. Nell'ambito del processo di gestione e manutenzione del Modello, annualmente, verrà richiesta alle Unità Organizzative la conferma delle attività sensibili in cui risultano coinvolte e l'attestazione dell'effettiva applicazione dei protocolli di prevenzione di cui sono responsabili: in tale occasione le Unità Organizzative segnalano i processi in corso di aggiornamento con riferimento alle attività sensibili ed ai protocolli di prevenzione di loro pertinenza.

Di seguito si indicano alcune peculiarità attinenti ad alcune funzioni aziendali importanti per il Modello.

### **Modello e Revisione Interna**

La Banca ha attivato una funzione di Revisione Interna che, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo. La Revisione Interna, il cui inquadramento organizzativo è descritto nel “Regolamento della funzione Revisione Interna”, opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità. Essa è incaricata delle attività di controllo “di terzo livello” finalizzate ad assicurare l’adeguatezza e l’effettiva applicazione del sistema dei controlli della Banca e, attraverso questo, ottiene il rispetto del Modello stesso. In particolare, nel contesto del Modello di Organizzazione e Gestione, la funzione di Revisione Interna è incaricata, nell’ambito delle sue attribuzioni, della verifica che le Unità Organizzative responsabili rispettino i protocolli di prevenzione indicati nella parte speciale del Modello.

La valutazione di adeguatezza e la verifica di adozione del Modello è di responsabilità dell’Organismo di Vigilanza il quale, come indicato nel processo di gestione del Modello (capitolo 3), si può avvalere del supporto della funzione di Revisione Interna.

### **Modello e Compliance**

La Banca ha attivato una funzione di Compliance che, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo e la cui attività è regolamentata in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione a cui anche gerarchicamente fa riferimento. Essa opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

La funzione di Compliance è incaricata di presidiare il rischio di non conformità alle norme e altri rischi previsti dalla normativa di Vigilanza e dal regolamento congiunto Banca d’Italia e Consob. Essa presta particolare attenzione a presidio della disciplina degli abusi di mercato.

L’Organismo di Vigilanza, nell’espletamento dell’attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere del supporto anche della Funzione di Compliance.

### **Modello e Organizzazione**

La funzione Organizzazione, incardinata nell’ambito dell’unità organizzativa Organizzazione e Sistemi Informativi, è responsabile dell’aggiornamento e della manutenzione del Regolamento delle unità organizzative e dei Processi della Banca. Essa inoltre supporta, in collaborazione con il Legale, per le rispettive e complementari competenze, le Unità Organizzative coinvolte nel processo di aggiornamento delle attività sensibili e/o dei protocolli di prevenzione di rispettiva competenza. A carico dell’Organizzazione vi è inoltre il repository delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione rilevati.

### **Modello e Legale**

L'unità Legale nell'ambito della propria attività di consulenza interna assiste e supporta l'Organismo di Vigilanza in particolare nella funzione di coordinamento delle attività di aggiornamento del Modello tenendo conto delle innovazioni legislative che avvengono.

L'Ufficio, inoltre, aggiorna i documenti che compongono il Modello e supporta, in collaborazione con l'Organizzazione per le rispettive e complementari competenze, le Unità Organizzative coinvolte nel processo di aggiornamento delle attività sensibili e/o dei protocolli di prevenzione.

### **Modello e attività attinenti la gestione del Personale**

La Direzione Generale che svolge la funzione di gestione delle Risorse Umane progetta ed eroga la formazione generalista e quella specialistica e ne monitora l'effettiva fruizione. Essa è inoltre responsabile della manutenzione e dell'aggiornamento dell'Organigramma e si coordina con l'Organizzazione che è responsabile del Regolamento delle unità organizzative. Viene inoltre promossa la diffusione e la conoscenza del Sistema Disciplinare ed è incaricata dell'avvio della procedura interna finalizzata all'applicazione di tale Sistema Disciplinare per le violazioni del personale qualunque categoria o classe appartenga.

### **Modello e Funzione Antiriciclaggio**

La Banca ha attivato una funzione di Antiriciclaggio, che in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo. Il Servizio Antiriciclaggio, il cui inquadramento organizzativo è descritto nell'apposito regolamento, opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

La funzione Antiriciclaggio è incaricata della gestione del rischio di non conformità alla normativa antiriciclaggio, verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle procedure adottate in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, approfondisce le operazioni sospette di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dell'attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere del supporto della Funzione di Antiriciclaggio.

### **Modello e Controllo Crediti**

La Banca ha attivato una funzione di Controllo Crediti, che in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo. L'attività del predetto ufficio è regolamentata sostanzialmente dal Regolamento generale di gestione del credito;

l'ufficio opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità. L'Ufficio Controllo Crediti è incaricato della identificazione, misurazione e valutazione dei rischi connessi alla concessione del credito nelle diverse attività aziendali. L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dell'attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere anche dell'ufficio Controllo Crediti.

### **Il Codice Etico**

Il Codice Etico, aggiornato dalla Banca ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui si enunciano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società rispetto a tutti i soggetti con i quali la Banca entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico - realizzato anche in conformità delle previsioni della normativa di Vigilanza - 15° aggiornamento della circolare 263 - si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Banca ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite. Il Codice Etico della Banca è parte integrante del Modello; si rinvia all'allegato per la sua consultazione.

### **Sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per sanzionare le violazioni delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e/o dal MOG e dai Protocolli Preventivi previsti nella sua Parte Speciale, è un requisito essenziale per attuare efficacemente il Modello, così come richiesto dagli artt. 6 comma primo e 7, comma quarto del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Il Sistema Disciplinare tutela l'efficacia del meccanismo di controllo sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico. Il Sistema Disciplinare della Banca è parte integrante del Modello ed ha una sua vita autonoma per quanto attiene l'innovazione rispetto al sistema disciplinare contrattualmente da prevedere.

### **L'Organismo di Vigilanza**

In ottemperanza agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01, il compito di vigilare continuativamente sull'idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato all'Organismo di Vigilanza - dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione in sede di revisione del Modello ha riproposto una diversa costituzione dell'Organismo stesso e ne ha approvato il nuovo "Regolamento dell'Organismo", che costituisce parte integrante del Modello. L'Organismo di Vigilanza di Sanfelice 1893 è costituito dai membri del Collegio Sindacale che hanno le competenze specialistiche necessarie, in particolare di natura giuridico/organizzativa, e non ricoprono incarichi gestionali nella Banca. La scelta sopra descritta è conforme a quanto suggerito dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli. La possibilità per il Collegio di richiedere eventuali pareri a professionisti esterni per i casi più controversi, rafforza quell'indipendenza che per un Collegio Sindacale è data per definizione. Essi hanno anche la possibilità di riferirsi alle funzioni di controllo della Banca.

L'OdV opera con continuità d'azione, intesa come attività programmata e non saltuaria, organizzata direttamente e autonomamente all'interno della Banca, tanto è vero che alcune società anche quotate considerano l'OdV come ulteriore organo di controllo.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi verso l'OdV stesso. Tra questi va segnalato per la particolare importanza che riveste, l'obbligo per tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico, di segnalare eventuali comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni ivi contenute. Con la proceduralizzazione delle cosiddette "segnalazioni di violazioni" (whistleblowing) anche la evidenziazione dei suddetti comportamenti diviene non più "una spiata" ma un evento di vita aziendale.

L'OdV è destinatario di specifici flussi informativi definiti ordinari e straordinari come indicato in dettaglio nel proprio Regolamento del quale si riporta di seguito un estratto:

*L'OdV in particolare dovrà ricevere per tutte le attività che vengono svolte in outsourcing, sulla base di quanto previsto nei contratti di prestazione di servizi sottoscritti tra le parti, flussi informativi periodici dalle strutture interessate.*

*Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa, delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.*

*In particolare, il Vertice Aziendale (Direttore Generale e Dirigenti) deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:*

- *i provvedimenti e/o le notizie, provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati*

- di cui al D.Lgs. n. 231/01, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgono la Banca ovvero i suoi Dipendenti o Esponenti - a maggior ragione se in ottemperanza del CCNL il dipendente dà notizia di avviso di garanzia ricevuto;*
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, Sindaci e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;*
  - le relazioni ordinarie come individuate dall'O.d.V., predisposti dai responsabili di funzioni aziendali specialistiche (es. funzioni di controllo o legale);*
  - le informazioni relative all'avvio di procedimenti disciplinari nonché sul loro svolgimento e sulle eventuali sanzioni irrogate, nel caso di fatti aventi rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (escludendo a titolo di esempio contestazioni per ammanchi di cassa ovvero eccesso di delega);*
  - le informazioni sull'andamento delle attività individuate come "particolarmente sensibili e prioritarie" dal Modello, in termini di frequenza e rilevanza operativa - da parte dei responsabili delle strutture di riferimento;*
  - le modifiche organizzative/procedurali aventi impatto sul Modello di Organizzazione e Gestione.*

*All'O.d.V., infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato dalla Banca, con particolare riferimento a quelle di spesa, e qualsiasi modificazione di carattere strutturale ad esso apportata.*

*L'ufficio Personale deve comunicare con periodicità semestrale il numero di lavoratori appartenenti alle "categorie protette", ai sensi della vigente normativa, in forza alla Banca e la corrispondente percentuale sul totale dei dipendenti, così come deve fornire informativa a proposito della formazione specifica obbligatoria su tematiche afferenti ai reati 231/2001 (es. antiriciclaggio o market abuse).*

*Occorre che all'Organismo pervengano anche informazioni in merito ai contributi/finanziamenti pubblici ottenuti in generale (a titolo di esempio i contributi FBA per la formazione non sono pubblici ma privati, mentre quelli sviluppati dalla comunità europea sono pubblici).*

*In particolare la funzione Antiriciclaggio oltre a trasmettere come detto la Relazione predisposta per il Consiglio di Amministrazione, è opportuno trasmetta anche una relazione semestrale dell'attività svolte, dalla quale si evincano in particolare i dati numerici delle operazioni sospette rilevate, segnalate e non segnalate. Fra le relazioni che devono pervenire all'Organismo vi è quella predisposta dal Responsabile della "Prevenzione e Protezione" anche se attività esternalizzata, che inoltra la reportistica*

*periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare, il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché - in collaborazione con il Personale - tutti i dati relativi agli infortuni di lavoro occorsi nei siti della Banca.*

*L'ufficio Segreteria Generale deve informare l'OdV relativamente a doni o altre utilità (eccedenti il modico valore definibile in un importo inferiore a 250 euro) elargite dalla Banca in qualsiasi forma a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e quelle ricevute da personale coinvolto in attività in cui la Banca riveste la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (come citato la Tesoreria ovvero quando si affida, anche in forma indiretta, un ente pubblico).*

*Inoltre, oltre alle relazioni annuali, devono essere trasmessi all'OdV i rapporti predisposti dalle Funzioni di controllo, leggendo i quali potrebbero emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.*

*Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy. L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.*

### **Formazione e comunicazione del Modello 231**

Il Modello 231 deve essere portato a conoscenza dei destinatari mediante apposite attività di comunicazione e informazione.

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

## Metodologia di analisi applicata

Il Modello 231 si fonda su un'analisi dell'operatività aziendale, almeno annualmente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni specificamente funzionale ad evitarne la commissione.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite una sorta di autovalutazione assistita con particolare riferimento dalla funzione di Revisione Interna finalizzata a:

- informare e rendere consapevole tutto il personale della Banca che eventuali comportamenti illeciti, anche se realizzati “in buona fede” per il miglioramento dei risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Banca ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex D.Lgs.231/2001.

Il sistema deve divenire idoneo a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”, tenendo presente che, nella migliore e più riconosciuta pratica aziendalistica, all'interno di un soggetto imprenditoriale, il rischio è universalmente ritenuto accettabile fin quando il costo stimato dei controlli necessari per prevenirlo del tutto, risulta inferiore al valore della risorsa da proteggere.

Nel caso specifico, la soglia di accettabilità adottata al fine della redazione del modello è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Tale scelta, in conformità con quanto espresso dalle diverse linee guida elaborate e codificate dalle principali associazioni di categoria, appare in linea con la prevista esenzione della responsabilità dell'ente in caso di elusione fraudolenta del modello (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, del decreto 231/2001). Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il limite di accettabilità sopra individuato è rappresentato dalla realizzazione di una condotta non accompagnata dalla volontà di realizzare l'evento-morte/lesioni personali, “violativa” del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo da parte dell'OdV. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta del Modello appare

incompatibile con l'elemento soggettivo della colpa dei citati reati di omicidio e lesioni personali.

Nella definizione del Modello 231 è stata posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività richieste su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

### **Analisi dei rischi e sistema di controllo interno**

L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001 è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascuna attività "rischiosa" sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

Il sistema di controllo interno è inteso come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni

aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

## **Il sistema disciplinare**

### *Principi generali*

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce agli artt. 6 comma 2, lett e) e 7 comma 4, lett b) che l'Ente è esonerato dalla responsabilità introdotta dallo stesso Decreto, qualora abbia adottato un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Tale sistema sanzionatorio è allegato al Modello e ne fa parte integrante ed ha come scopo quello di punire con sanzioni disciplinari eventuali violazioni 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 e dal Codice Etico. Di seguito vi è differenziazione fra categorie in quanto il sistema deve tener conto delle oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro adottati dalla Banca. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca ed i propri Amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative, e nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

### *Accertamenti*

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che

essere quello già disciplinato dallo “Statuto dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti all’interno della Banca. Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dallo stesso OdV.

L’eventuale decisione in merito alla mancata irrogazione della prevista sanzione in presenza di accertata violazione, deve essere giustificata all’OdV.

#### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti: aree professionali e quadri direttivi**

La Banca ha adottato il “codice disciplinare” previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la cui trasmissione ai dipendenti fu integrata con una clausola di richiamo al decreto legislativo 231/2001.

In particolare si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Codice Etico e/o modello organizzativo o adottati, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice e/o del modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta sia verbale; la irrogazione è graduale anche tenendo conto della eventuale esposizione della Banca a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali;
- b) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adottati nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e/o del modello organizzativo e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- c) incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adottati, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e/o del modello organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure sanzionatorie previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale

comportamento una condotta tale da provocare alla Banca grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti: dirigenti**

Nella Contrattazione Collettiva Nazionale non è previsto per i dirigenti alcun codice disciplinare nè alcuna sanzione disciplinare conservativa. Saranno, pertanto, applicati i provvedimenti previsti dalla normativa generale vigente. Qualora un Dirigente della Società ponesse in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente tra le parti, sarà giustificabile l'irrogazione della SANZIONE RISOLUTIVA del rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. e nei casi accertati di comportamento doloso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

### **Misure nei confronti degli Amministratori della Banca.**

In caso di violazioni del Codice Etico e/o del modello organizzativo da parte di Amministratori della Banca, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto che gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea dei Soci della Banca stessa, nell'ipotesi in cui venga accertata la colpevolezza di un Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Banca, in assenza di spontanee dimissioni, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla REVOCA DEL MANDATO.

### **Misure nei confronti di collaboratori esterni/fornitori/partners**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi/esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel modello organizzativo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare (una volta attivate opportune clausole contrattuali) dall'applicazione di penali alla RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE, tenendo conto delle indicazioni provenienti dall'OdV.

### **Diffusione del Sistema Disciplinare**

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Banca, oltre al rispetto formale da contratto di lavoro degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello. L'informazione può essere erogata insieme a quella relativa al MOG nel suo complesso.

Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione; inoltre, è reso disponibile per la stampa attraverso la intranet aziendale.

## Struttura dei presidi di controllo

Premesso che il dettaglio delle funzionalità di controllo è rilevabile nella Parte Speciale del Modello, in questa sede se ne fornisce una descrizione sommaria.

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001 affiancano il Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- **principi generali applicabili a tutte le attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
- **protocolli di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I principi generali applicabili a tutte le attività sono:

- **Separazione delle attività**: deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni con adeguata informativa periodica di riscontro all'entità delegante;
- **Tracciabilità**: tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs.231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

## Attività e protocolli di controllo specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal D.Lgs.231/2001 è riportata nella "parte speciale" allegata al Modello 231.

Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

## Ulteriori attività oggetto di controllo

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs.231/2001, il Modello 231 prevede specifiche attività di controllo per i seguenti processi ritenuti particolarmente

sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e trasversali a tutta la struttura organizzativa (c.d. “processi strumentali”):

- **transazioni finanziarie:** processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi con le società di servizi, ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
- **approvvigionamento beni e servizi:** processo di approvvigionamento beni e servizi;
- **consulenze e prestazioni professionali:** processo di conferimento di incarichi professionali;
- **utilità:** processo di gestione delle utilità con particolare riferimento alla gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni, delle liberalità e delle spese di rappresentanza;
- **assunzione del personale:** processo di selezione e assunzione delle risorse umane.

Tali processi sono disciplinati da procedure aziendali nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento dei **principi generali applicabili a tutte le attività e dei protocolli di controllo specifici** collegabili ai processi strumentali succitati.