

Rev.5 – Aggiornamento 2/2021

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.
231***

GUBERBANCA S.p.A.

PARTE GENERALE

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA	5
2. SANZIONI	8
3. CONDOTTE ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	11
4. GUBER Banca S.p.A.....	12
5. IL PRESENTE MODELLO	13
5.1 La costituzione del modello	13
5.2 Finalità e struttura del modello	15
5.3 Principi ed elementi ispiratori del modello	18
5.4 Diffusione del modello nella società	20
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'organismo di vigilanza	22
6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	22
6.3 Informativa dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi societari.....	24
6.4 Informativa dell'organismo di vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale.....	24
6.5 Informativa all'organismo di vigilanza da parte dei destinatari del modello	25
6.5.1 Segnalazioni da parte dei dipendenti	26
6.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	27
6.6 Gestione del modello	28
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	28
7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti terzi.....	28
7.2 Le modalità di segnalazione delle violazioni al modello organizzativo 231.....	29
8. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO	29
9. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	29
9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	30
9.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale	30
9.1.2 Dirigenti	31
9.2 Misure nei confronti degli amministratori	31
10. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE	32
11. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	33

DEFINIZIONI

All'interno del documento viene utilizzata la seguente terminologia:

- **Attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231:** attività svolte dalla Guber Banca SpA nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/01. Tali attività sono individuate attraverso una mappatura delle attività e funzioni aziendali al fine di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei reati previsti.
- **Banca o Guber o Società:** GUBER Banca S.p.A.
- **Destinatari:** 1) Esponenti della società GUBER Banca SpA: il Modello Organizzativo 231 si applica a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti di ogni ordine e grado; 2) i principi previsti e contenuti nel "Codice Etico" e nel presente documento si applicano anche ai Consulenti, Fornitori ed in generale a tutti i soggetti con i quali GUBER Banca SpA abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2011, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Linee Guida ABI:** documento pubblicato e diffuso dall'Associazione Bancaria Italiana - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 D.Lgs. 231.
- **Linee Guida ANIA:** documento pubblicato dall'ANIA - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 D.Lgs. 231/01.
- **Modello Organizzativo 231 o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231 art. 6 c.1. **Detto Modello, affiancandosi al Sistema di governo societario, organizzativo e di controllo, rappresenta l'insieme di regole organizzative, operative, di controllo, adottate per prevenire la commissione di reati contemplati nel Decreto summenzionato nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente e, quindi, per consentire all'intermediario di operare nel rispetto e nella conformità a lle norme (c.d. compliance) secondo quanto previsto dal Codice Etico.**
- **Organismo di Vigilanza 231 o OdV 231 o OdV o Organismo:** Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 (art. 6 c.2 D.Lgs. 231/01).
- **Protocolli:** individuano le procedure organizzative e i principali strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite.
- **Pubblica Amministrazione:** a titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, le seguenti categorie di enti: istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative; enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, (Ministeri; Camera e Senato; Dipartimento Politiche Comunitarie; Autorità Marittima Autorità Doganale, Autorità Portuale, Autorità Garanti della Concorrenza e del Mercato; Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas; Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni; Banca d'Italia; Consob; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; Agenzia delle entrate;) Regioni; Comuni; Comunità montane, e loro consorzi e associazioni; Istituzioni Universitarie; Istituti autonomi case popolari (ora Agenzie territoriali per la casa); Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; ASL; Enti economici di gestione (in relazione all'attività di concessione mutui agevolati), Consorzi agrari provinciali; Enti e monopoli di Stato; AIMA; Enti fieristici; ARPA; ANAS; Aziende Municipalizzate; Consorzi di Bonifica; Società private titolari di concessioni o licenze amministrative (Telecom, Tim, Autostrade, etc.); Enti pubblici economici "privatizzati" (Enel, FFSS, Ente Poste, Aziende Monopoli di Stato, ecc.).
- **Pubblico Ufficiale:** Ai sensi dell'art. 357, I comma, c.p., è considerato pubblico ufficiale [...]

“agli effetti della legge penale” chi esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare Pubblici Ufficiali, ai fini di cui al D.Lgs 231/01, le seguenti figure: Soggetti politici quali: Parlamentari; Consiglieri regionali; Consiglieri comunali; ministri, dirigenti e funzionari ministeriali; militari in servizio; militari dei Carabinieri; militari delle Capitanerie di Porto; agenti e funzionari di Polizia; soggetti appartenenti alla Guardia di Finanza ed alla Polizia Penitenziaria; Magistrati e Pubblici Ministeri; Ufficiali Giudiziari; ausiliari del Giudice; esperti nominati dalla Polizia Giudiziaria; Notai; Curatori fallimentari; Consulenti Tecnici del Giudice; messi comunali notificatori; addetti alla riscossione dei diritti spettanti alla conservatoria dei registri immobiliari (per visure da parte di privati in merito al rilascio delle quietanze); il Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione di una società per azioni concessionaria di opere pubbliche; docenti universitari; funzionari dell’Agenzia delle entrate; ispettori CONSOB; funzionari della Comunità Europea; funzionari pubblici di Stati esteri; 38. funzionari di Organizzazioni Internazionali (NATO, OCSE, ONU etc).

• **Incaricati di pubblico servizio:** Ai sensi dell’art. 358 c.p. [...] “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati incaricati di un pubblico servizio i:

1. funzionari del Poligrafico dello Stato;
2. gestori di discariche pubbliche;
3. addetti ufficio cassa dell’ASL;
4. operatori bancari (quando svolgono attività connesse alla riscossione delle imposte o alla gestione di finanziamenti pubblici);
5. titolari di concessioni amministrative (per l’espletamento di pubblici servizi o trasmissioni radio-televisive); ma anche, ad es., i dipendenti RAI;
6. coadiutori amministrativi di un’ASL;
7. operatori dell’Ufficio Provinciale della Motorizzazione;
8. Agenti marittimi.

- **Soggetti apicali:** “persone fisiche che, nell’ambito della struttura societaria e/o aziendale e sulla base di specifiche deleghe e/o mansioni scritte, rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società del Gruppo o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima”. Tali soggetti possono essere individuati, a titolo esemplificativo, negli Amministratori, nei Sindaci Effettivi, nel Direttore Generale e nel Vice Direttore Generale.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge De-lega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (d’ora innanzi, per brevità, il **“D. Lgs. n. 231/01”** o il **“Decreto”**), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (Io/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L’art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10¹ c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli

¹ Per maggiore chiarezza nell’esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

“E’ punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. *delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
2. *delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
3. *delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
4. *delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
5. *ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”.*

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

“Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E’ altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici”.

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

“Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto”.

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

“Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. *si trovi nel territorio dello Stato;*
2. *si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*
3. *l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”.*

Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere: persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

(i) finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i **"Soggetti Apicali"**);

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i **"Soggetti Sottoposti"**);

Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatesi.

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda- Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 ess.¹

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

Categorie
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art. 25 – sexiesdecies] Contrabbando
[legge 146/2006] Reati transnazionali *

È da tenere presente, inoltre, che la norma di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 231/01, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *“(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

o) l'aver commesso il reato nell'“interesse” o a “vantaggio” dell'Ente. In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come un'utilità prevedibile, anche se poi non realizzata, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio oggettivamente conseguito alla commissione del reato, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

o) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.2.

**Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*

2. SANZIONI

Le sanzioni previste, ai sensi dell'art 9 del Decreto, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio

Il Legislatore ha adottato un criterio di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille), tenendo conto:

- > della gravità del fatto;
- > del grado di responsabilità dell'Ente;
- > dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, "il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs.

n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte

riparatorie previste dall'art. 17,

D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente 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”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

3. CONDOTTE ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (solo il punto A).

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità – cd. mappatura dei rischi, individuazione di aree sensibili - di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, in ragione del mutato quadro normativo, aggiornate in data 31 marzo 2008 (le "**Linee Guida**") ed infine nel marzo 2014.

Il presente modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

4. GUBER Banca S.p.A.

Guber Banca S.p.A. (“**Guber**” o la “**Società**”) nasce nell’anno 1991 al fine di coadiuvare gli organi delle procedure concorsuali nell’attività di recupero dei crediti.

Successivamente, la Società estende la propria collaborazione anche alle aziende industriali e commerciali.

A decorrere dall’anno 1998, Guber, ora Guber Banca S.p.A., entra nel settore bancario, diventando un servicer altamente qualificato sia per istituti di credito italiani che per investitori istituzionali internazionali, cessionari di NPL anche cartolarizzati.

Dal 2008 la Società viene certificata dall’Agenzia Fitch Ratings che, nel 2017, ha confermato i seguenti rating per le attività di special servicer: RSS2+, CSS2+ e ABSS2+.

Guber Banca S.p.A. svolge oggi principalmente attività di acquisto di crediti nei confronti di terzi, con carattere di professionalità.

Rientra nell’oggetto della Società anche l’attività di gestione, di analisi, di riscossione dei crediti ceduti e dei servizi di cassa e di pagamento in operazioni di cartolarizzazione.

La Società svolge altresì attività correlate all’acquisto di crediti, quali, a titolo meramente esemplificativo, i servizi di due diligence necessari e collegati all’attività principale, di verifica del valore di realizzo del credito e/o del portafoglio crediti oggetto di eventuale cessione e tutte le attività di consulenza per la gestione dei crediti in generale.

Sia per quanto riguarda l’attività di recupero stragiudiziale, sia per quella giudiziale, Guber Banca S.p.A. è presente sull’intero territorio nazionale, tramite personale interno e sulla maggior parte dei paesi esteri, attraverso apposite convenzioni stipulate con altri *servicer*.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da sette membri nominati dall’Assemblea ordinaria dei Soci, per un periodo di tempo non superiore a tre esercizi.

La Società è sottoposta al controllo del Collegio Sindacale, composto da cinque membri, nominati dall’Assemblea ordinaria dei Soci, per un periodo di tempo non superiore a tre esercizi.

Da ultimo, il bilancio è certificato da una Società di Revisione, a cui la Società ha affidato volontariamente l’incarico.

Nell’anno 2018, viene portato a completamento l’iter per la trasformazione della società in GUBER Banca S.p.A.

Precisamente la Società in data 27.03.2018 è stata iscritta nell’Albo delle banche, di cui all’art. 13 del Testo Unico Bancario (TUB), divenendo “Guber Banca S.p.A.”, con sede legale e direzione generale in Brescia, Via Corfù, 102.

A tale banca è stato dato il numero di matricola Albo 8074.

5. IL PRESENTE MODELLO

5.1 La costituzione del modello

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. In tale contesto globale, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

In questa ottica, successivamente alla intervenuta acquisizione del nuovo assetto societario e della nuova "veste" di azienda bancaria, si è ritenuto necessario avviare un processo di adeguamento, anche graduale in funzione delle peculiarità e delle complessità che oggi caratterizzano la struttura organizzativa e la tipologia delle attività svolte" affinché, previa valutazione preliminare sulle specifiche tipologie di reati presupposti più astrattamente ricorrenti in relazione alla nuova funzione bancaria, venisse effettuata una mappatura del rischio finalizzata alla tipizzazione degli strumenti preventivi idonei a scongiurare la commissione di detti reati.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (il "Modello").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi (c.d. risk assessment), da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali (quali gli Amministratori, gli Organi comunque investiti dei poteri di rappresentanza societaria anche sulla base di specifiche deleghe, i rappresentanti, i dirigenti, ecc.), i Soggetti Sottoposti (quali i dipendenti), nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano

nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/01 stesso.

Così come, ai fini della creazione di un sistema immune da qualsiasi condizionamento "interno", la Società ha deciso, con verbale del 18 dicembre 2018 di procedere alla istituzione di un Organismo di Vigilanza autonomo ed indipendente. Struttura collegiale affidata a soggetti esterni all'organigramma aziendale (scelti sulla base di criteri di formazione professionale e requisiti di onorabilità e di indipendenza), dotato di una propria autonomia gestionale ed economica (assicurata attraverso una "dotazione" economica annuale per far fronte alle esigenze gestionali della struttura).

A tal fine la Società già a partire dal 2009 si è dotata di un Modello a fini 231.

Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

1) **Identificazione dei processi sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; dall'altro, l'analisi delle aree/settori o attività a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi, delle aree e delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo

specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

I processi sensibili della Società sono quelli descritti ai successivi paragrafi.

2) **Effettuazione della “gap analysis”.** Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, si sono individuate le azioni finalizzate all’introduzione o all’integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto. Oltre al presidio del quadro normativo di riferimento, alla Funzione di Controllo competono attività di consulenza specialistica, alert normativo e gap analysis, verifiche di adeguatezza e di funzionamento di assetti e processi aziendali rispetto al quadro normativo vigente e identificazione di azioni di mitigazione dei rischi di non conformità

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l’evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l’intenzionalità dell’agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell’evento.

3) **Studio preliminare dei flussi informativi rilevanti e predisposizione di un sistema di controllo.**

4) **Aggiornamento del Modello.**

Sulla base delle successive modifiche aziendali e normative, Guber Banca ha mantenuto costantemente aggiornato il Modello, sia in termini di impianto descrittivo dei processi aziendali, sia in termini di valutazione del rischio reato con riferimento ai reati progressivamente introdotti nel catalogo 231. In particolare, a partire dall’anno 2019 è stata implementata una valutazione del rischio basata sul metodo “probabilità per impatto” trasfusa in apposito risk assessment.

5.2 Finalità e struttura del modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell’individuazione delle attività di possibile rischio, l’espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- > creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell’interesse della Società Attività a rischio reato, come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- > condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- > garantire alla Società, grazie a un’azione di controllo delle Attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- > introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell’attuazione delle decisioni

della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati:

- individuare preventivamente le Attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- consentire la valutazione circa la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle Attività a rischio reato, nonché il funzionamento del Modello stesso, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.
- Individuare le attività rischiose svolte dalla Banca, nel cui ambito sia individuabile la verosimile possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli operativi diretti a conoscere le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire;
- Prevedere flussi informativi da parte dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali e da parte dei destinatari del Modello nei confronti dell'OdV, nonché le modalità di segnalazione di eventuali violazioni, tentativi di violazione, o inadempimenti connessi alla corretta applicazione del Modello;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Il Modello di organizzazione, gestione e controllo trova poi piena ed efficace attuazione attraverso la contestualizzazione di ciascuna attività rischiosa ed avendo come riferimento contestualmente anche la normativa interna ed il Codice etico adottato dalla Banca.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente, ex art. 6, co. 1, prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati. Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente

proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle *polices* della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Il Decreto (art. 6) richiede all'ente di adottare modelli comportamentali specificamente definiti in funzione al rischio reato, cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta dirette a disciplinare i comportamenti dei destinatari, la commissione di determinati reati.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Seguono poi singole "Parti Speciali", che sono state predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società.

Sulla base delle analisi descritte nel precedente paragrafo, si è ritenuto, per il momento, di non considerare come fattispecie rilevanti all'interno del Modello i reati disciplinati dagli artt. 25-bis 1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-*quater*.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia) e 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive) del Decreto, non ritenendo ipotizzabili tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

Sarà compito della Società, anche con l'aiuto dell'attività di sorveglianza dell'OdV, verificare se tali ultime tipologie di reati possano, a seguito di specifiche e successive vicende modificative della Società e del suo business, essere ritenute pertinenti per la Società.

In considerazione della natura dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01. La Società ha inteso redigere la Parte Speciale con riferimento alle seguenti categorie di reato, le cui fattispecie saranno elencate nelle rispettive Sezioni:

Categorie incluse
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Categorie incluse
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari
[legge 146/2006] Reati transnazionali

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le “Parti Speciali”, in considerazione del particolare contenuto, saranno suscettibili, invece, di costanti aggiornamenti.

5.3 Principi ed elementi ispiratori del modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is analysis”) esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 5.2 e connessa al D. Lgs. n. 231/01, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, dalle policies della Società, dalle numerose procedure interne e dal sistema di controllo interno, già fortemente efficaci.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze e delle firme congiunte in vigore, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico- funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno;
- c) la comunicazione al personale, l’informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il “**CCNL**”) applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate e le *policies* aziendali.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati si intendono integralmente richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare e sono collegate ai processi e alle attività a rischio che disciplinano e presidiano, così come dettagliatamente riportato nella

parte speciale e nel risk assessment.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le *policies*, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società. Esse devono trovare riscontro anche ove non espressamente richiamate in quanto applicabili.

I principi cardine del modello sono coerenti con le norme previste dal Decreto in materia di OdV nonché con le regole che stanno alla base di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (autonomo ed indipendente anche dal punto di vista soggettivo) interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; in questa ottica così delineata l'OdV rappresenta un punto di riferimento a cui i destinatari del Modello possono e/o devono rivolgersi per segnalare (anche in forma anonima) ogni possibile condotta astrattamente illecita, assicurando nel contempo la gestione riservata delle informazioni rilevanti ricevute nell'espletamento delle proprie funzioni, salvo il caso di segnalazioni evidentemente pretestuose, false e/o effettuate in mala fede. Sul punto l'OdV, sulla base delle competenze tecniche / professionali possedute dai relativi membri, è tenuto ad effettuare una valutazione preliminare di non manifesta infondatezza delle segnalazioni così pervenute, approfondendone ogni aspetto necessario soprattutto con il fine specifico di assicurare la tutela del soggetto segnalante da ogni sia pur eventuale azione ritorsiva. All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale: sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del Modello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e quindi verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello, attraverso la verifica e il controllo periodico delle disposizioni organizzative definite a fronte delle aree/operazioni a rischio individuate nel Modello stesso; la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili. A tal fine ed affinché l'OdV possa godere dei poteri di iniziativa necessari per assicurare una efficace e concreta attuazione del modello, il Consiglio di amministrazione della Banca provvede ad assegnargli, con apposita delibera, una dotazione di spesa annuale.

- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente eventuale disposizione volta a richiedere un aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);

- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Di seguito si elencano i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la **definizione di poteri** autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la **comunicazione all'Organismo di Vigilanza** delle informazioni rilevanti.

Si deve conferire preminenza – nell'attuazione del sistema di controllo – alle attività che, in

astratto, potrebbero comportare il rischio di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.4 Diffusione del modello nella società

La Società, anche in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno della Società.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione. La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di quanto precede, si è proceduto ad individuare, nell'ambito della Società, un OdV collegiale, plurisoggettivo, costituito da soggetti interni alla realtà aziendale e da soggetti esterni.

Si è, in particolare, optato per la nomina di un organo autonomo ed indipendente, composto da 3 membri, definiti secondo le seguenti logiche:

- a) il primo ed il secondo scelti all'esterno della struttura societaria tra persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti;
- b) il terzo, scelto tra i membri del Collegio Sindacale della Società. L'OdV è supportato nello svolgimento della propria attività da un Segretario, nominato nella prima riunione utile dell'Organismo di Vigilanza ed i cui compiti saranno definiti all'interno del Regolamento dell'OdV stesso. Il Segretario, svolgendo la propria attività in stretto contatto con l'OdV, garantisce che tutte le attività relative al Decreto e al Modello la cui implementazione venga richiesta dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza siano attuate nei tempi richiesti e con l'atteso livello di qualità.

L'OdV nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia diretta mente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;

b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico- professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁴;

b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;

c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;

d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;

e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;

i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società ed in data 18 dicembre 2018 ha provveduto alla istituzione di un Organismo di Vigilanza con le caratteristiche sopra descritte.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

⁴ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'organismo di vigilanza

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza attualmente in carica è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vice Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente ed eventualmente, del Vice Presidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute;

b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali.

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

Il d.lgs.231/01 prevede l'obbligo di strutturare appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (art. 6. co. 2 lettera d).

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- > sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- > sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- > sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- > sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- > verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- > controllare costantemente l'attività aziendale al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Attività a rischio reato e determinare in quali aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso;
- > effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività a rischio reato, come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- > promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- > raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- > verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- > predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- > coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Attività a rischio reato. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- > condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- > verificare che le previsioni contenute nelle Parti Speciali del Modello, o in quelle

successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

6.3 Informativa dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo la seguente linea di reporting:

- > su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 Informativa dell'organismo di vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale

L'OdV ha l'obbligo di:

- > assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Modello, nonché il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- > pianificare ed attuare l'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta, in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- > documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente è gestita dall'Amministratore Delegato, congiuntamente alla Funzione Risorse Umane e in stretta cooperazione con l'OdV e, a seconda dei casi, è organizzata con le seguenti modalità:

- **in generale:** informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento annuale; informativa costante e periodica tramite la rete intranet;
- **in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** informativa specifica nella lettera di assunzione; formazione specifica all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento annuale; informativa costante e periodica tramite la rete intranet;

6.5 Informativa all'organismo di vigilanza da parte dei destinatari del modello

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati con- cernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informa- zioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

La funzione Internal Audit vigila sul regolare andamento dell'operatività e dei processi verificando il rispetto della normativa interna ed esterna al fine di prevenire o rilevare situazioni di anomalia e irregolarità. Essa supporta il vertice aziendale nella definizione dell'assetto dei controlli interni fornendo allo stesso analisi, valutazioni, osservazioni e suggerimenti riguardanti le attività esaminate e il livello di adeguatezza del sistema dei controlli interni. La funzione Internal Audit supporta direttamente l'Organismo di Vigilanza nel vigilare sul rispetto e sull'adeguatezza delle regole contenute nel Modello, monitorando, a fronte delle eventuali criticità riscontrate nel corso della propria attività, che le funzioni competenti portino a termine le azioni di mitigazione individuate.

L'ODV può procedere ad audizioni nei confronti di chiunque, nel rispetto della normativa prevista dal d.lgs. 196/2003 a tutela della privacy come novellata dal **GDPR n. 679/2016**, entrato ufficialmente in vigore il 19 settembre 2018 con **Decreto attuativo n.101/18**.

L'ODV svolge periodicamente controlli di routine ed a sorpresa nei confronti di chiunque, in particolare delle attività aziendali sensibili; tiene sinteticamente traccia degli interventi effettuati ed archivia la documentazione relativa all'attività svolta.

Con specifico riferimento ai dipendenti della Società, è opportuno tenere in con- siderazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

6.5.1 Segnalazioni da parte dei dipendenti

Deve essere previsto e disciplinato “un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all’Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell’ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati”.

Devono essere chiaramente e concretamente illustrate le modalità con cui tali informazioni devono essere trasmesse all’OdV.

Occorre peraltro sottolineare che, nella prassi, accade talvolta che le segnalazioni ricevute dall’OdV riguardino tematiche non di competenza del medesimo; così come spesso accade che segnalazioni rilevanti per l’OdV vengano invece indirizzate ad altri soggetti.

Pertanto, ove ci si trova in presenza di flussi significativi, può essere prevista una apposita procedura in base alla quale ogni soggetto che riceva segnalazioni, qualunque sia l’oggetto, deve inviarne copia all’OdV.

Così come è opportuno statuire direttamente l’OdV condivida le informazioni ricevute con gli organi di amministrazione e controllo, laddove e solo se ritenuto ragionevole ed opportuno, sia al fine di prevenzione dei reati sia al fine di rendere gli stessi edotti di notizie utili ai fini di una corretta ed efficiente gestione aziendale.

In particolare, le eventuali omesse segnalazioni delle violazioni astrattamente determinanti rischi rilevanti ex D.lgs. 231/2001, commesse da parte dei responsabili delle varie strutture interne, indipendentemente dalle varie sanzioni applicabili, saranno prontamente segnalate al Consiglio di Amministrazione con informativa riservata da redigere a cura del Presidente dell’Organismo di vigilanza.

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, deve informare l’OdV di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle Attività a rischio reato che possa, in ogni modo, attenerne all’attuazione del Modello, Detto obbligo deve essere specificato, a cura della struttura competente, nei contratti che legano tali soggetti alla Società. L’obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli di decisione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

In particolare, devono essere comunicate o poste a disposizione dell’Organismo di Vigilanza le informazioni e la documentazione prescritte nelle Parti Speciali del Modello, con riferimento alle singole fattispecie di reato, anche nel rispetto dei principi di cui al Codice Etico.

A tale scopo si descrivono le attività effettuate dalle diverse funzioni di controllo aziendali parte integrante del sistema dei controlli interni della Banca.

- l’OdV dovrà raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all’attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli, nel Codice Etico e nel Modello;
- all’OdV dovrà essere comunicato, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell’applicazione delle disposizioni del Modello;
- l’OdV ha l’obbligo di esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute, previa audizione dell’autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all’effettuazione di una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate per iscritto e contenere ogni necessario riferimento

ad ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni del Modello ovvero di comportamenti in genere non coerenti con i protocolli dello stesso.

➤ L'OdV ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello dovranno essere effettuate attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il dipendente che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico, oltre a riferire al proprio diretto responsabile come indicato nel Codice Etico stesso, dovrà, altresì, rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail all'indirizzo organodivigilanza@guber.it, oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Guber Banca S.p.A., presso la sede legale della Società, in Brescia (25100), Via Corfù, 102.

6.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di ammodernamento, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

6.6 Gestione del modello

L'OdV ha l'obbligo di adoperarsi affinché siano garantite:

- la disponibilità di informazioni accurate ed attendibili;
- la disponibilità, ove necessario, di adeguati ed affidabili strumenti di lavoro onde procedere alle necessarie attività di verifica e controllo;
- la disponibilità di idonei strumenti ed ambienti per la gestione dei documenti e delle registrazioni.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "**Soggetti Terzi**").

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti al rispetto di quanto previsto nel Modello. Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di gravi violazioni del Modello da parte dei Soggetti Terzi.

7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti terzi

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo 6.5.2.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica organodivigilanza@guber.it, oppure di una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Guber Banca S.p.A., presso la sede legale della Società, in Brescia (25100), Via Corfù, 102.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

7.2 Le modalità di segnalazione delle violazioni al modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le segnalazioni di fatti, situazioni, eventi o anche situazioni di pericolo apprezzabili, dalle quali si evincano la commissione, o la ragionevole potenziale convinzione di commissione, di reati e/o illeciti amministrativi, ovvero comportamenti contrari a quanto previsto nel Modello e nelle procedure a cui esso fa riferimento, devono essere comunicate – senza indugio ed in via riservata – da chiunque le abbia rilevate, all’Organismo di Vigilanza della Banca attraverso le seguenti modalità concrete, a scelta del soggetto segnalatore:

- mediante l’invio del “modulo standard di segnalazione” (facente parte degli allegati al presente documento) al seguente indirizzo di posta elettronica organodivigilanza@guber.it;
- mediante un colloquio riservato richiesto al Presidente dell’OdV (o ad uno dei membri) del quale, acquisita la relativa informazione rilevante ai fini della prosecuzione del relativo iter, se c’è il consenso del segnalatore, viene redatto un verbale riassuntivo dei fatti segnalati, sui quali l’OdV effettuerà le dovute valutazioni;
- mediante invio di una segnalazione anche in forma anonima scritta da far pervenire nella conoscenza dell’OdV.

8. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

La Società svolge attività di raccolta di risparmio e di concessione di credito con l’intento di favorire un utilizzo del denaro finalizzato all’accrescimento del benessere per la società, riconoscendo e valorizzando la specificità di ogni territorio in una visione globale.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l’adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico, che si allega al Modello stesso.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le procedure di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle procedure descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

La violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L’art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle*

misure indicate nel modello”.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell’allegato Codice Etico.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

9.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

9.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nonché nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d’ora innanzi, per brevità, “**Statuto dei lavoratori**”).

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all’adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente. Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel CCNL applicabile a mero titolo semplificativo, incorre nei provvedimenti di:

- (i) richiamo verbale,**
- (ii) ammonizione scritta,**
- (iii) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione,**
- (iv) licenziamento con preavviso**

Il lavoratore che:

a) non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dal Codice Etico e dai protocolli aziendali e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicati;

b) adottati, nell’espletamento di Attività a rischio reato (come definite nelle Parti Speciali del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali.

Il richiamo verbale e l’ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ed il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso** il dipendente che:

- a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- b) non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, dal Codice Etico, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

9.1.2 Dirigenti

Nei casi di violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso nonché del Codice Etico e dei protocolli aziendali e/o delle procedure (che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate), o adozione, nell'espletamento di Attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tendendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Commercio.

9.2 Misure nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Codice Etico, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

9.3 Misure nei confronti del collegio sindacale e/o della società di revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

9.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società.

10. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

La Società si avvale, nell'area della gestione finanziaria e più in generale, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate ed informative in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le sezioni dedicate alle Parti Speciali, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è in particolare rappresentato dai processi interni della Società che ne descrivono l'attività, l'organizzazione interna, le procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché dalle procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla gestione della cassa, della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere.

Infine il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica annuale dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle Attività a rischio reato.

E', altresì, necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che saranno di volta in volta valutate dall'OdV a seconda della situazione.

che verranno stabilite dall'OdV. Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività a rischio reato, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

L'OdV deve adottare adeguati metodi per controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal Modello. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi di ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del Modello al Decreto.

L'OdV deve verificare con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.

11. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" [in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

E', in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella:

- i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- ii) predisposizione e/o revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- v) introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

ALLEGATI PARTE GENERALE

- (a) Codice Etico
- (b) Metodologia analisi dei rischi
- (c) Tabella processi
- (d) Mappa rischi
- (e) SCI (Sistema dei controlli)