

Documento descrittivo del Modello ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 6 dicembre 2011

INDICE

1. PREMESSA	3
2. GLOSSARIO	3
3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
3.1. INTRODUZIONE.....	4
3.2. LE FATTISPECIE DI REATO	4
3.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	5
3.4. IL PROGETTO NAZIONALE DI CATEGORIA	6
4. LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	7
5. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA	7
5.1. I RIFERIMENTI	7
5.2. GLI OBIETTIVI	7
6. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	8
6.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	8
6.2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	10
6.3. LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)	11
6.4. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C).....	11
6.5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	12
7. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
7.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
7.2. GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D).....	13
7.3. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E).....	13
7.3.1. GENERALITÀ.....	13
7.3.2. PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI.....	14
7.3.3. DIRIGENTI.....	14
7.3.4. LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI	15
8. FORMAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	15

1. PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione *ex* Decreto Legislativo n. 231/2001 adottato dalla Banca di Credito Cooperativo di Barlassina, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

2. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per

- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione e Gestione *ex* art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001;
- **Banca:** Banca di Credito Cooperativo di Barlassina;
- **Progetto nazionale di Categoria:** il progetto di adeguamento dei modelli organizzativi, di gestione e controllo elaborato dalla Federazione Italiana delle BCC;
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale;
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001);
- **Destinatari:** Soggetti apicali e Sottoposti;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1. INTRODUZIONE

Il D. Lgs. 231, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

3.2. LE FATTISPECIE DI REATO

La Sezione III del D. Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
2. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
3. Reati societari;
4. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
5. Delitti contro la personalità individuale;
6. Reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate;
7. Reati transnazionali;
8. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
10. Reati Informatici;
11. Reati di criminalità organizzata;

12. Reati in materia di violazione del diritto di autore;
13. Reati contro l'industria e il commercio;
14. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
15. Reati ambientali.

3.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231.

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore,

comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3.4. IL PROGETTO NAZIONALE DI CATEGORIA

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

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

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

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

4. LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Sulla base della matrice rischio-reato elaborata nell'ambito del Progetto nazionale di Categoria, e successivamente aggiornata, la Banca ha provveduto, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231, all'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè all'identificazione dei processi e delle fasi di questi ultimi esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231.

La metodologia, coerente con l'approccio utilizzato nel Progetto nazionale di Categoria sul "Sistema dei Controlli Interni" (valutazione dei rischi di processo), prevede le seguenti fasi:

1. Analisi dei reati previsti dal Decreto e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi di lavoro della banca (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete).
2. Individuazione dell'esposizione al rischio tenendo conto dell'entità delle sanzioni previste dal legislatore.

5. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA

5.1. I RIFERIMENTI

Il Modello 231 della Banca è stato definito avendo come preciso riferimento sia le indicazioni contenute nelle Progetto nazionale di Categoria sia la normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza, quali Banca d'Italia, Consob, ISVAP, che disciplina l'attività bancaria.

Le indicazioni contenute nel Progetto nazionale di Categoria sono state integrate e precisate tenendo in considerazione le specificità della Banca, le sue dimensioni, caratteristiche operative e struttura organizzativa.

5.2. GLI OBIETTIVI

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

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;

- garantire la correttezza dei comportamenti della Banca stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguite dal Credito Cooperativo e peraltro sancite dallo Statuto della Banca, dalla Carta dei Valori e dalla Carta della Coesione.

Elementi fondamentali del Modello 231 della Banca sono:

- il sistema organizzativo – costituito dall’insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell’attività sociale e strumentali, tra l’altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili – finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231. Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alla fattispecie;
 - alle previsioni dello Statuto sociale;
 - al Codice etico;
 - alle norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231;
 - alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
 - alle deliberazioni del Comitato Esecutivo e degli altri Comitati Consiliari;
 - alla normativa interna;
- l’Organismo di Vigilanza, inteso come organo dell’ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello avente i requisiti di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231 e di curarne l’aggiornamento.

6. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

6.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

La Banca ha da tempo definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative della Banca e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di legge e di settore.

Ferma restando l’osservanza di quanto previsto dalle fonti normative primarie e secondarie, i principali riferimenti documentali che regolano l’organizzazione della Banca sono:

- Lo Statuto della Banca

Lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario della Banca: definisce, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali.

- La Carta dei Valori

Essa esprime i valori sui quali si fonda l'azione della Banca, la sua strategia e la sua prassi. Racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della Banca.

- Il Codice Etico

La Banca ha adottato un Codice Etico, che è parte integrante del Modello.

Il Codice Etico rappresenta il compendio delle linee programmatiche e di condotta che guidano l'esistenza della Banca, fungendo da ausilio e supporto alla realizzazione ed implementazione di un valido modello di organizzazione e gestione.

- I Regolamenti aziendali

Descrivono la struttura organizzativa e i processi di lavoro della Banca, gli organi di governo, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative.

I principali regolamenti aziendali sono:

- Regolamento interno;
- Normativa interna in materia di antiriciclaggio;
- Regolamento del Credito e Regolamento attuativo per il processo riguardante il credito;
- Regolamento Interno Area Finanza;
- Definite autonomie in materia di erogazione del credito: disposizioni relative all'autonomia in materia di erogazione del credito, con definizione di norme, criteri, modalità e limiti di attribuzione;
- Definito sistema delle procure e delle deleghe aziendali: insieme di documenti che descrivono in modo articolato la struttura dei poteri delegati in termini di rappresentanza e uso della firma sociale;
- Normativa operativa relativa a singoli processi: descrive le regole e i meccanismi di funzionamento (compiti, supporto, modalità attuative e strumenti) riguardanti singole attività o processi di tipo operativo;
- Misure per la sicurezza del trattamento dei dati personali;
- Policy per la gestione delle operazioni personali dei soggetti rilevanti;
- Policy per la gestione dei conflitti di interesse;

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

- Il Documento di Valutazione dei rischi ex articoli 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 .

Tale documento contiene una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione dei rischi e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

- Le norme emanate ai fini del D. Lgs. 231

L'attività di analisi dei processi ha consentito di individuare quelle aree ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231, nonché i responsabili dei processi ad esse afferenti.

Per ogni processo sensibile sono state inoltre identificate, attraverso specifici colloqui con i responsabili dei processi, le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo presenti, a presidio delle stesse.

È stata, quindi, valutata la congruità o meno delle norme e procedure attualmente in essere e, ove necessario, sono state elaborate o meglio precisate una serie di norme, ad integrazione di quelle già esistenti, in grado di prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati attraverso sistemi di controllo sulle attività, di tracciabilità dei processi e di segregazione di responsabilità.

6.2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)

Per l'individuazione delle attività sensibili ex D. Lgs. 231, la Banca ha adottato, come anticipato, la metodologia elaborata nell'ambito del Progetto nazionale di Categoria. Si è, pertanto, analizzata, con la collaborazione dei responsabili di processo, la realtà operativa aziendale e si altresì svolta con riferimento ai Soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, un'attività di autovalutazione ai fini della stima delle probabilità di reato.

Sono stati presi in considerazione i seguenti processi:

- Governo;
- Contabilità Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza,
- Disposizioni Normative (Soci e Antiriciclaggio),
- Credito,
- Mercati finanziari,
- Risparmio,
- Infrastrutture e Spese,
- Risorse Umane,
- Relazioni esterne,
- Incassi e Pagamenti,

- Tesoreria Enti,
- Estero,
- Filiali.

In particolare per ogni attività a potenziale rischio di commissione reati sono stati raccolti in uno specifico supporto, oggetto di costante aggiornamento, i seguenti elementi informativi:

- lo svolgimento, o meno, dell'attività sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- l'unità organizzativa responsabile dell'attività;
- alcune informazioni relative al processo organizzativo (altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività, normativa di riferimento) finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- la descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- le contromisure adottate;
- l'indicazione delle criticità emerse e delle aree di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

6.3. LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)

Le varie fasi del processo decisionale della Banca sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono pubblicizzati anche all'interno della struttura.

Il sistema dei controlli interni prevede la verifica sistematica circa il rispetto delle norme aziendali.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D. Lgs. 231 è stato espressamente individuato per ogni attività sensibile il riferimento al corpo normativo della Banca valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

6.4. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)

La Banca ha definito una modalità di gestione delle risorse finanziarie basata sulle seguenti regole:

- in materia di erogazione del credito sono disciplinati i poteri di autonomia (centrale e periferica) per organo deliberante e per ciascuna tipologia di affidamento;
- sono definiti precisi criteri per la determinazione di tassi attivi e passivi e altre condizioni per la clientela della Banca;
- è prevista una procedura sulle modalità di spesa che stabilisce responsabilità e interlocutori in funzione delle diverse fasi (analisi dell'acquisto e valutazione delle

offerte, formazione della decisione, formulazione dell'ordine, ricezione del materiale, ricezione e verifica delle fatture e liquidazione delle fatture);

- è disciplinato l'iter relativo alla gestione dei contratti di acquisto.

6.5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Banca è dotata di un sistema di controlli interni le cui linee guida sono definite nel Progetto nazionale di Categoria. Il Sistema dei Controlli Interni prevede un insieme di regole, procedure e strutture volte ad assicurare il corretto svolgimento dei processi operativi della società. La funzione di Internal Audit è esternalizzata alla Federazione Lombarda delle BCC.

7. IL MODELLO 231 DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI BARLASSINA - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

L' Organismo di Vigilanza ha natura monocratica e assicura il rispetto dei requisiti di indipendenza e autonomia. E' costituito dal Responsabile del Servizio Legale.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- valutare le eventuali segnalazioni;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

7.2. GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)

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

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza anche tramite un indirizzo di posta elettronica..

7.3. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)

7.3.1. GENERALITÀ

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

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

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

Al riguardo, infatti l'art. 6 comma 2 lett. e del D. Lgs. 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

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

7.3.2. PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI

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

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

7.3.3. DIRIGENTI

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

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

7.3.4. LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI

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

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

8. FORMAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il Modello 231 viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo nello svolgimento dei suoi compiti si avvale delle competenti strutture della Banca attraverso il coordinamento della Direzione Generale.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei propri compiti e delle proprie funzioni l'Organismo si può avvalere della funzione di Internal Audit che è esternalizzata alla Federazione Lombarda delle BCC.

L'Organismo riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231.

Gli aggiornamenti del Modello 231 sono realizzati con cadenza minima biennale salvo il caso in cui siano introdotti nel D. Lgs. 231 nuovi reati di rilievo per il settore bancario che rendano necessario un tempestivo aggiornamento ovvero la Banca svolga nuove attività sensibili alla realizzazione del rischio – reato.