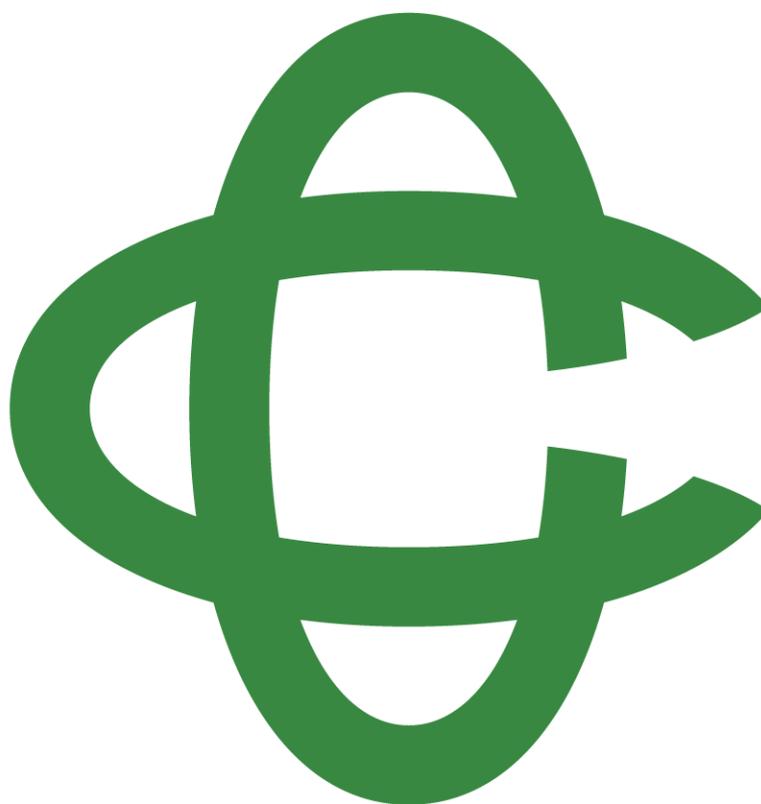


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

BCC CREDITOCONSUMO S.P.A.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
"DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE"

PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE



UO emittente

Consiglio di Amministrazione di BCC
CreditoConsumo S.p.A.

Data

4/05/2022

1.	MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO	4
2.	PRINCIPALI DEFINIZIONI	5
3.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	7
3.1.	INTRODUZIONE.....	7
3.2.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	7
3.3.	IL CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO.....	8
3.4.	L'IMPIANTO SANZIONATORIO	14
3.5.	RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE	16
3.6.	FACOLTATIVA ADOZIONE DI UN MOG CALIBRATO	16
3.7.	IL BENEFICIO D'ESONERO DA RESPONSABILITÀ	17
3.8.	CENNI SULLE LINEE GUIDA CATEGORIALI	17
4.	MODELLO DI BUSINESS E ASSETTO DI GOVERNANCE DI BCC CRE. Co.....	19
4.1.	MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	19
4.1.1.	MISSION E MODELLO DI BUSINESS.....	19
4.1.2.	MODELLO DI GOVERNANCE.....	19
4.1.3.	STRUMENTI DI GOVERNANCE	19
4.1.4.	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	19
4.1.5.	ORGANI E COMPETENZE.....	19
4.1.6.	AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI AZIENDALI	19
4.1.7.	IL CONTESTO AZIENDALE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	19
4.1.8.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	19
4.2.	MODELLO DI DIREZIONE, COORDINAMENTO E CONTROLLO.....	20
4.2.1.	IL RUOLO DELLA CAPOGRUPPO BANCARIA E DELLE SOCIETÀ DEL PERIMETRO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO.....	20
4.2.2.	AMBITI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO	20
4.2.3.	STRUMENTI DI ESERCIZIO DELLA DIREZIONE E COORDINAMENTO.....	20
4.2.4.	FUNZIONI ACCENTRATE PRESSO LA CAPOGRUPPO	20
4.3.	ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI.....	20
5.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	21
5.1.	LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	21
5.2.	ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MOG	22
5.3.	STRUTTURA E COMPONENTI	22
5.4.	I PRINCIPI GENERAL-PREVENTIVI.....	23
5.5.	UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	24
5.6.	RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
5.7.	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	25
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.1.	REQUISITI E FUNZIONI	27
6.2.	POTERI E RESPONSABILITÀ.....	27
6.3.	IL <i>BUDGET</i> DI DOTAZIONE	28
6.4.	PROFILAZIONE DELL'ORGANISMO DI BCC CRE. Co.....	28
6.5.	REPORTING DELL'ORGANISMO	28
6.6.	IL FLUSSOGRAMMA E LE COMUNICAZIONI ALL'ODV	29
6.7.	SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI ALL'ODV (WHISTLEBLOWING).....	30
7.	COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE	32
7.1.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	32

7.1.1.	COMUNICAZIONE AI COLLABORATORI ESTERNI	32
7.2.	L'ATTIVITA' DI FORMAZIONE	32
7.2.1.	FORMAZIONE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE DIPENDENTE ...	33

1. MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

Omissis

2. PRINCIPALI DEFINIZIONI

Significato da attribuire ad alcuni termini presenti nel documento:

- **Gruppo:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente.
- **Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente.
- **Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, la potenzialità commissiva di un reato presupposto previsto dal D.lgs. n. 231/2001.
- **Banche Affiliate:** le BCC/CRA aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e, pertanto, soggette all'attività di Direzione e Coordinamento di Iccrea Banca in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato.
- **Capogruppo:** Iccrea Banca S.p.A. - Istituto Centrale del Credito Cooperativo Iccrea.
- **Authorities:** Autorità pubbliche esercenti funzioni di istruzione, controllo e verifica, anche di rilievo settoriale come le Autorità di Vigilanza dell'ambito bancario e finanziario, in primis BEI/Banca d'Italia.
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Società.
- **Codice Etico:** il Codice portante i principi valoriali e comportamentali del Gruppo Iccrea definiti dalla Capogruppo, recepito dal Consiglio di Amministrazione di BCC CreditoConsumo.
- **Collaboratori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali.
- **Corporate Governance:** insieme di strumenti, regole, processi e presidi, adeguati alla specifica realtà dell'ente collettivo, finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa, capace di coordinare gli interessi dell'ente con quelli degli Stakeholders.
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo. Nel modello di governo societario del Gruppo, rientrano in tale perimetro gli amministratori, i sindaci e i direttori generali.
- **Dipendenti:** tutti i collaboratori della società, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro¹.
- **Destinatari:** i Soci; gli esponenti aziendali, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione; i dipendenti; i Collaboratori.
- **Flussogramma:** documento portante la tipologia di dati ed informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire (mediante trasmissione informatica) all'Organismo di Vigilanza della società, periodicamente o "ad evento".
- **Decreto Legislativo n. 231/2001:** il Decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato (anche solo "Decreto").
- **Modello (o "MOG"):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001.

¹ Di ogni tipologia, con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società.

- **Organismo di Vigilanza (o “OdV”)**: l’Organismo autonomo ed indipendente preposto alla vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello adottato, nominato dall’Organo di amministrazione della società.
- **Pubblica Amministrazione (o P.A.)**: ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di “pubblici ufficiali” o di “incaricati di un pubblico servizio”.
- **Partners**: le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Reati**: le fattispecie penali espressamente richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 come reati-presupposto cui è collegata la responsabilità amministrativa dell’ente collettivo per illecito.
- **Società**: BCC CreditoConsumo S.p.A. nel seguito per brevità indicata anche, “Società” o “BCC Cre.Co.”.
- **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento**: le società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell’art. 2359 del codice civile e dell’art. 23 del TUB sulle quali la Capogruppo esercita le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo (i.e. Società del Perimetro Diretto, Banche Affiliate e Società del Perimetro Indiretto).
- **Società del Perimetro Diretto**: le società controllate dalla Capogruppo, anche indirettamente, in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei punti 1 e 2 dell’art. 2359 del codice civile.
- **Società del Perimetro Indiretto**: le società controllate dalla Capogruppo per il tramite di una o più Banche Affiliate, anche in virtù di un rapporto partecipativo, sulle quali la stessa intende esercitare, anche indirettamente, le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo.
- **Banche Controllate**: l’insieme costituito dalle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento autorizzate all’esercizio dell’attività bancaria.
- **Società Controllate**: Società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell’art. 2359 del codice civile e dell’art. 23 del TUB.
- **CTP**: è il consulente tecnico di parte nominato in sede di giudizio dalle parti in causa ai sensi degli articoli 201 e 225 del codice di procedura civile.

3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

3.1. INTRODUZIONE

In attuazione dell'art. 11, legge delega 29 settembre 2000 n. 300, l'8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto" o semplicemente "231"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, con cui è stata adeguata la normativa interna a convenzioni e atti internazionali in materia di responsabilità per la corruzione dei funzionari internazionali².

Il Decreto recante la *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, ha introdotto nel nostro Ordinamento un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti collettivi per illecito dipendente da reato.

In particolare, l'ente collettivo è chiamato a rispondere dell'illecito dipendente da alcuni reati tipici commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso organici (art. 5). Trattasi di una responsabilità sostanzialmente di natura penale, personale e diretta dell'ente, il quale ne risponde con il proprio patrimonio (art. 8) e che si aggiunge a quella della persona fisica, autrice del reato.

Per le sole fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità imputabile alla persona fisica autrice del reato (secondo il principio costituzionale dell'art. 27: "*societas delinquere non potest*"), si affianca una ulteriore responsabilità - nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale - propria del soggetto metagiuridico, che riconduce al medesimo conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del profilo del soggetto autore del reato.

La responsabilità per illecito è imputabile direttamente all'ente collettivo in ragione del fatto che se un suo esponente aziendale ha potuto realizzare un comportamento delittuoso nel di lui interesse/vantaggio, ciò è stato possibile a causa dell'esistenza di un "deficit organizzativo"³ del quale esso dovrà rispondere.

Il Decreto introduce un impianto sanzionatorio particolarmente afflittivo: all'ente è sempre irrogabile una sanzione di natura pecuniaria, oltre alla confisca del profitto del reato e l'eventuale pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, per i reati più gravi o reiterati il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una sanzione interdittiva che può condizionare o finanche inibire la prosecuzione dell'attività. Ricorrendo i presupposti di legge, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anticipata in sede cautelare.

La responsabilità amministrativa dell'ente collettivo è, in ogni caso, esclusa ove il soggetto organico abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

3.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'art. 5 del Decreto stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono coesistere per l'imputabilità dell'ente.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa ai soli reati commessi "*nel suo interesse o a suo vantaggio*". Trattasi di un presupposto "*oggettivo*" di connessione tra un fatto di reato commesso dall'esponente aziendale e il soggetto metagiuridico. Risponde alla modalità finalistica del reato stesso, ossia la sua attitudine a curare un interesse della società o ad arrecarle un effetto vantaggioso.

² Legge di ratifica ed esecuzione di Atti internazionali elaborati in base all'art. K3 del trattato dell'Unione europea.

³ Colpa per disorganizzazione, configurabile in termini di non corretta o carente Policy aziendale, di sollecitazione o induzione al reato da parte del top management nei confronti dei sottoposti, o ancora di carenti, insufficienti o inefficaci presidi anti-reato.

I suddetti termini risultano alternativi: l' "interesse" ha un' indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante*, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un' esigenza dell' ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d' interesse che può risultare *"esclusiva o concorrente"* per l' ente, purché non esclusiva rispetto all' autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva ed è valutata esclusivamente *ex post*: in tal caso la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito senza un fine *pro societate*, ovvero senza considerare le conseguenze vantaggiose che la condotta avrebbe avuto per l' azienda.

Il concetto di *"vantaggio"* è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un' utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l' acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra:

- **coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell' ente collettivo;**
- **coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.**

Ne consegue una diversificazione dell' onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell' ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell' Accusa.

La duplice categoria soggettiva distingue due categorie di Esponenti aziendali e/o dipendenti:

- soggetti in *"posizione apicale"*, (art. 5, comma 1, lett. a), quali *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell' ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell' ente stesso"*;
- soggetti *"sottoposti"*, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all' ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

3.3. IL CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell' ente sono espressamente indicati dal Decreto (c.d. *"catalogo dei reati presupposto"*).

Ai fini dell' imputabilità all' ente collettivo della responsabilità *"amministrativa"* per illecito solamente le fattispecie previste da una norma di legge entrata in vigore prima della commissione del fatto tipico.

Il catalogo dei reati presupposto è *"mobile"*, giacché integrabile nel tempo da parte del Legislatore. Rispetto al novero minimalista dei reati-presupposto definiti dal testo originario del Decreto, nel corso degli anni le fattispecie di reato hanno subito un notevole ampliamento (quantitativo/qualitativo), coerentemente con quanto dichiarato nella Relazione accompagnatoria al Decreto: *"[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento"*.

L' aggiornamento del Catalogo ha storicamente costituito uno strumento di politica legislativa per contrastare o prevenire situazioni e fenomeni emergenziali, ovvero fenomeni delittuosi tipici di ambiti e settori merceologici.

Alla data del presente documento il Catalogo normativo risulta così costituito:

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.⁴

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.)⁵;
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)⁶; truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)⁷;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)⁸;
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)⁹;
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)¹⁰;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)¹¹;
- concussione (art. 317 c.p.)¹²;
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)¹³;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi della C.E.E. o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)¹⁴;
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)¹⁵;
- traffico di influenze illecite (art. 346 - bis c.p.)¹⁶.

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);

⁴ Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015, n. 69 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3

⁵ Così come novellato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3

⁶ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

⁷ Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 10 aprile 2018 n.36

⁸ Così come modificato dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs 10 aprile 2018 n. 36

⁹ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

¹⁰ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

¹¹ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

¹² Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3

¹³ Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. n) della legge 9 gennaio 2019, n. 3

¹⁴ Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o) n.2 e n.3 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3

¹⁵ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

¹⁶ Da ultimo introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3

- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- delitto di ostacolo alla vigilanza per la sicurezza nazionale cibernetica. (art. 1, comma 11 del decreto-legge 21 settembre 2019, n.105, convertito in legge il 18 novembre 2019, n.133).

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis c.p.);
- acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- promozione, organizzazione, finanziamento ecc. dell'immigrazione clandestina (art. 12, d.lgs. n. 286/1998);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)¹⁷.

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:

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

¹⁷ Cfr. art. 2 della legge 18 aprile 1975, n. 110 così come novellato dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2 del D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 104.

Art. 25-ter, Reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c. c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c. c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)¹⁸;
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)¹⁹.

Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).**Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

¹⁸Come modificato dal d.lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha altresì introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione" e dall'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 9 gennaio 2019, n.3

¹⁹Abrogato ultimo comma dall'art. 1, legge 9 gennaio 2019 n. 3

Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58 del 1998 ²⁰);
- manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998).

Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.)²¹ e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 c.p.)²², commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio²³ (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Art. 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti²⁴:

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater);
- frode informatica (art. 640-ter).

Art. 25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore:

- in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633).

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati ambientali²⁵:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.);
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- reati di cui agli artt.259 e 260 ²⁶ della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;

²⁰ Come modificato, al pari dell'art. 185, dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 107.

²¹ Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3

²² Così come modificato dall'art. 12 comma3 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3

²³ Come da ultimo modificato dal d. lgs 8 novembre 2021, n. 195

²⁴ Come da ultimo modificato dal d. lgs. 8 novembre 2021, n.184

²⁵ Come novellati dalla legge 22 maggio 2015, n. 68.

²⁶ Richiamo da intendersi riferito all'art. 452 quaterdecies c.p. ai sensi dell'art. 7 ex D. Lgs. 21/2018

- reati di cui agli artt. 1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- reati di cui all'art. 3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge n. 549/1993;
- reati di cui agli artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202 del 6 novembre 2007, correlati all'inquinamento provocato dalle navi.

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286). Reati richiamati rispettivamente, dall'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, l D. Lgs. n. 286/1998.

Art. 25-terdecies, Razzismo E Xenofobia

Articolo Aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017 che richiama l'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654²⁷).

Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Il riferimento è ai reati di cui agli articoli 1 e 4 della Legge n. 401/1989 che disciplinano rispettivamente: Art. 1 "Frode in manifestazioni sportive" e Art. 4 "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa".

Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari.

Articolo che richiama i seguenti delitti previsti dal D. Lgs 74/2000:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1);
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 2-bis);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 1);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8, comma 2-bis);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10);
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11).

Inoltre, in attuazione della c.d. Dir. "PIF" 2017/1371, l'articolo è stato integrato con i seguenti reati²⁸:

- dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000)²⁹;
- omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000)³⁰;
- indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000)³¹.

Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando³²

- nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);

²⁷ Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p., 3° comma, ai sensi dell'art. 7, d.lgs. 21/2018.

²⁸ La commissione di tali delitti può comportare la responsabilità ex D. Lgs. 231/01 in capo alla Società se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore alla soglia di punibilità di 10 milioni di euro.

²⁹ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

³⁰ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

³¹ Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

³² Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75

- nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- **nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);**
- nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:

- sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in: pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Intanto, è sempre comminabile una sanzione pecuniaria, quantificata dal giudice secondo un criterio bifasico, in funzione:

- del numero di "quote", calcolate entro il *range* stabilito dalla norma, in ragione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e del comportamento (antecedente e successivo) da esso assunto;
- dell'importo della quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente stesso.

Ne risulta una sanzione economica tarata in funzione dell'ente destinatario, così da risultare per esso effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Il Decreto, nel contesto dei "trattamenti premiali", prevede che le sanzioni pecuniarie possano essere ridotte, qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità (art. 12).

Rispetto ai reati di maggiore gravità ovvero reiterati, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una sanzione interdittiva nei confronti di una specifica funzione o comparto aziendale; la sanzione permane in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d'intensità, dall'art. 9, 2° comma:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.³³, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca;
- pubblicazione della sentenza;
- sanzione alternativa del commissariamento giudiziale in luogo dello scioglimento dell'ente ove svolga un pubblico servizio, ovvero la sanzione produca una rilevante ripercussione sull'occupazione in ambito territoriale.

Giusta l'art. 17, le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Di regola, ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45³⁴ - il P.M. può richiedere al giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva³⁵ individuata nei modi di cui all'art. 46³⁶.

Tuttavia, talune leggi speciali operanti per determinati settori dispongono la deroga all'applicabilità della misura interdittiva in fase cautelare (in particolare, di quelle di cui alle lett. a) e b), art. 9, nonché del commissariamento dell'ente previsto dall'art. 15): così l'art. 97-bis, d.lgs. n. 385/1993 T.U. Bancario rispetto alle banche³⁷ e l'art. 60-bis, d.lgs. n. 98/1998, T.U. Finanza rispetto agli Intermediari finanziari e l'art. 266, d.lgs. n. 209/2005 rispetto alle imprese assicurative.

³³ Tale intendendosi ogni tipo di ente di natura e funzione pubblica, le società con capitale a controllo pubblico, nonché le Authorities.

³⁴ Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede [...]", il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma"

³⁵ Ex art. 9, comma 2 D. Lgs. 231/2001

³⁶ Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto; Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente; L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata; Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente

³⁷ Del seguente letterale tenore: "1. Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'articolo 55 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca ne dà comunicazione alla Banca d'Italia e, con riguardo ai servizi di investimento, anche alla CONSOB. Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, vengono sentite la Banca d'Italia e, per i profili di competenza, anche la CONSOB, le quali hanno, in ogni caso, facoltà di presentare relazioni scritte.

2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB, per i profili di specifica competenza, di aggiornate informazioni sulla situazione della banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo.

3. La sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di una banca le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'Autorità giudiziaria alla Banca d'Italia. A tale fine la Banca d'Italia può proporre o adottare gli atti previsti dal titolo IV, avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti dei depositanti e della clientela.

4. Le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle banche. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Sono, da ultimo, previste due sanzioni di natura reale: il *sequestro preventivo* delle cose oggetto di confisca obbligatoria e quello *conservativo* dei beni mobili ed immobili dell'ente, allorché manchino idonee garanzie per il pagamento delle sanzioni pecuniarie e del rimborso delle spese del procedimento.

La confisca - disposta unitamente alla sentenza di condanna - si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

Quanto alla pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal Pubblico Ministero e effettuata una sola volta e avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

3.5. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE

Il fenomeno dei Gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Il nostro ordinamento riconosce tutt'oggi la mera unitarietà economica, ma non anche la soggettività ed autonomia giuridica del Gruppo societario.

Vigono norme di stampo civilistico che definiscono il concetto di "controllo" e di "collegamento" (ex art. 2359 c.c.) nonché regolamentano l'esercizio della "Direzione e coordinamento di società ed enti", ex artt. 2497 e ss c.c.

Conseguentemente, in ragione della soggettività ed autonomia delle società partecipate ed eterodirette da una holding, ciascuna di esse potrà rispondere personalmente dei reati commessi nello svolgimento dell'attività d'impresa. Di talché, l'onere di autorganizzazione in chiave di prevenzione dei reati riguarderà ciascuna di esse, dovendo valutare l'opportunità dell'adozione di un proprio Modello 231/01 ed a calibrarlo sulle proprie peculiarità.

Postulata la non configurabilità giuridica di un unitario interesse di Gruppo, il fenomeno della possibile trasmigrazione della responsabilità per illecito da reato, risalendo da una partecipata in capo alla holding, ovvero muovendo (in discesa o orizzontalmente) verso le società controllate deve essere concretamente accertato con riguardo alla ricorrenza di due condizioni necessarie:

- comunanza/condivisione dell'interesse o vantaggio
- concorso nel reato-presupposto di soggetti qualificati (anche in via di fatto ex art. 2639 c.c.) appartenenti alle distinte società del medesimo gruppo³⁸.

La Società, in quanto appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ha predisposto il presente Modello ispirandosi a principi valoriali, nonché alle scelte organizzative e metodologiche, uniformi e condivise, definite dalla Capogruppo.

3.6. FACOLTATIVA ADOZIONE DI UN MOG CALIBRATO

L'art. 6 del Decreto sancisce la facoltativa adozione ("onere") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

Ciò nondimeno, l'esponentiale incremento legislativo delle eterogenee fattispecie di reato ricomprese nel Catalogo 231 - oltre all'espressa obbligatorietà del MOG sancita da talune normative speciali o rivolte a peculiari tipologie di ente collettivo - sostanziano oggi una sorta di "doverosa" adozione di esso.

Inoltre, taluna Giurisprudenza civilistica ha ritenuto risarcibile il danno subito dalla società condannata per responsabilità da illecito ex d.lgs. n. 231/2001, in quanto sprovvista di un idoneo Modello, da parte degli amministratori che non ne avevano disposto ante reato l'adozione.

5. Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle succursali italiane di banche comunitarie o extracomunitarie".

³⁸ In Giurisprudenza cfr. sent. n. 52316, Cass. Pen., Sez. II, 27 dicembre 2016 - dep. 9 dic. 2016, c. Fiandese; Cass. Pen., Sez V, 20 giugno 2011 n. 24583, c. Tosinvest.

La scelta di dotarsi di un Modello ne impone la costruzione “*tailor made*” sui caratteri peculiari dell’ente empirico, in termini di assetto organizzativo ed operativo, di linea di *business*, di *background* storico-giudiziario, di rilievo dimensionale, ecc.

La verifica di adeguatezza, di efficacia e di effettività del Modello adottato resta riservata per legge al giudice penale e da esso operata *post factum*, mediante una verifica prognostica *ex ante*³⁹.

3.7. IL BENEFICIO D’ESONERO DA RESPONSABILITÀ

Il Decreto sancisce che la facoltativa adozione *ante reato* di un congruo Modello penal-preventivo, del quale venga accertata l’adeguatezza ed effettività dal giudice penale *post factum*, può comportare da parte di questi la concessione del beneficio d’esimente da responsabilità dell’ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato.

Infatti, ciò che si chiede all’ente collettivo è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species*, non invece l’obbligo di impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur*).

L’impianto organizzativo e i presidi e sistemi di controllo devono essere idonei a limitare la probabilità di accadimento dei reati, ovvero a ricondurne la potenzialità commissiva ad un livello accettabile. Livello da identificare nella situazione in cui ogni ulteriore misura prevenzionale produrrebbe un costo, senza alcun risultato aggiuntivo⁴⁰.

Per l’operatività della scriminante penale a favore dell’ente, gli artt. 6 e 7 prevedono un diverso regime regolamentare.

L’art. 6, rispetto al reato commesso dai “Soggetti in posizione apicale”, prevede che l’Ente non risponda se prova che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente (Organismo di Vigilanza di seguito, per brevità, anche “OdV”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione adottati dall’Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Rispetto al reato commesso dai “Soggetti sottoposti all’altrui direzione” il successivo art. 7 prevede che l’ente collettivo sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di essi. Inosservanza che si presume esclusa qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell’ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l’ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l’elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d’esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

3.8. CENNI SULLE LINEE GUIDA CATEGORIALI

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3), i Modelli penal-preventivi possono essere adottati sulla base di Codici di comportamento redatti dalle Associazioni categoriali rappresentative degli enti, aventi rilevanza nazionale, comunicati al Ministero della Giustizia e da questo formalmente validati.

³⁹ Il giudizio di accertamento dell’adeguatezza ed effettività del Modello cautelare esistente va condotto dal giudice penale mediante una valutazione postuma, ma ricondotta al tempo di adozione del Modello rispetto alle conoscenze tecnico-giuridiche-organizzative al momento consolidate e disponibili per l’ente collettivo interessato. Cfr. sent Cass. Pen. Sez. V, 30 gennaio 2014 n. 4677, caso Impregilo.

⁴⁰ Secondo le Linee Guida di Confindustria (giugno 2021) il Modello risulta idoneo quando l’autore potrà realizzare un reato di natura dolosa solo aggirando fraudolentemente le prescrizioni comportamentali previste ed un reato colposo assumendo una condotta idonea a realizzarne la fattispecie o diversamente potrà.

In attuazione di siffatto disposto normativo, alcune associazioni nazionali di categoria (fra cui Confindustria e ABI) hanno redatto e sottoposto al vaglio ministeriale proprie “Linee guida per l’adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa”, operando talune scelte organizzative e approfondendo alcune misure di presidio e controllo rispondenti alle peculiarità del settore merceologico di appartenenza.

Per l’elaborazione del proprio Modello di organizzazione e di gestione la Società ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalle suddette Linee guida, sostanziando un vademecum di supporto agli Associati impegnati nell’elaborazione del proprio MOG.

4. MODELLO DI BUSINESS E ASSETTO DI GOVERNANCE DI BCC CRE.CO.

4.1. MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO

4.1.1. MISSION E MODELLO DI BUSINESS

Omissis

4.1.2. MODELLO DI GOVERNANCE

Omissis

4.1.3. STRUMENTI DI GOVERNANCE

Omissis

4.1.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

4.1.5. ORGANI E COMPETENZE

Omissis

4.1.6. AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI AZIENDALI

Omissis

4.1.7. IL CONTESTO AZIENDALE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Omissis

4.1.8. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Omissis

4.2. MODELLO DI DIREZIONE, COORDINAMENTO E CONTROLLO

4.2.1. IL RUOLO DELLA CAPOGRUPPO BANCARIA E DELLE SOCIETÀ DEL PERIMETRO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO

Omissis

4.2.2. AMBITI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO

Omissis

4.2.3. STRUMENTI DI ESERCIZIO DELLA DIREZIONE E COORDINAMENTO

Omissis

3.2.4. FUNZIONI ACCENTRATE PRESSO LA CAPOGRUPPO

Omissis

4.3. ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI

Omissis

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1. LA METODOLOGIA ADOTTATA

Tenendo conto della normativa di settore, delle istruzioni delle *Authorities* di Vigilanza, nonché delle Linee guida redatte da ABI e da Confindustria, si è provveduto ad elaborare un Modello di organizzazione, gestione e controllo in chiave anti-reato, “calibrato” sulla realtà organizzativa ed operativa della Società e idoneo a rilevare le situazioni potenzialmente sensibili nell’operatività delle Unità Organizzative, avendo riguardo alla concreta potenzialità commissiva in ciascun ambito aziendale, rispetto alle ipotesi di reato definite dal D. Lgs. 231/2001.

L’intervento di aggiornamento del Modello penal-preventivo della Società si è articolato nelle seguenti Fasi successive:

I: attivazione del Gruppo di Lavoro

L’attività di elaborazione o di aggiornamento del Modello, in applicazione di quanto previsto nello stesso, muove dal coinvolgimento del Gruppo di Lavoro creato *ad hoc* ed operante attraverso incontri dedicati e con l’analisi condivisa dei documenti che ne risultano componenti essenziali.

II: ricognizione informativa e documentale

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali - effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e raccolta di documentazione organizzativa e societaria - oltre a fornire elementi conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della “fotografia”, veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, gestionale ed operativa di BCC Cre.Co., indispensabile alla costruzione di un Modello “*tailor made*”.

III: censimento e graduazione delle potenzialità commissive dei reati tipici

Attraverso l’analisi delle attività svolte dalla struttura organizzativa, sono state individuate le aree “sensibili”, o rilevanti ai fini della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001, ovvero gli opportuni interventi di miglioramento ed ottimizzazione organizzativa e funzionale.

Si è quindi proceduto ad operare l’aggiornamento della c.d. Mappatura delle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231 vigente, il cui output è risultato: i) l’individuazione delle attività/processi a potenziale attitudine criminogena, ii) l’individuazione dei soggetti gestori e, quindi, potenziali autori della condotta illecita e iii) la graduazione del rischio rilevato in termini di effettiva e concreta potenzialità commissiva.

I risultati di tale fase sono illustrati nelle Matrici di mappatura redatte per ciascuna famiglia di reati-presupposto applicabili alla Società.

IV: elaborazione degli strumenti di prevenzione dei reati

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all’aggiornamento dei correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione delle tipologie di rischio-reato mappate.

In sede di Mappatura dei rischi-reato si è tenuto in considerazione l’ipertrofico impianto normativo, regolamentare e di istruzioni e direttive impartite dalle Autorità di vigilanza alle imprese esercenti servizi di natura bancaria e finanziaria, che costituiscono *ex se* vincoli comportamentali nell’ottica della legalità e della sana e prudente gestione, nonché opzioni organizzative vincolate.

Pertanto, con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti gli Esponenti aziendali, dipendenti e Fornitori.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di *monitoring* e prescrizioni comportamentali vincolanti i soli soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati “critici” o “sensibili”.

Va evidenziato che le Linee Guida categoriali (ABI e Confindustria) hanno definito il limite dell’azione prevenzionale richiesta dal Decreto, che non coincide con la completa neutralizzazione del rischio-reato, bensì nella gestione dello stesso, in termini di contenimento delle potenzialità commissive di reati della medesima *species*.

Tale condizione di equilibrio ricorre qualora ogni ulteriore presidio e misura regolamentare non comporterebbe un *plus* prevenzionale, ma solamente un costo aggiuntivo.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Disciplinare Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli Esponenti aziendali e dipendenti autori di violazioni di prescrizioni del Modello 231 adottato.

5.2. ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MOG

BCC Cre.Co. ha elaborato ed implementato il proprio Modello penal-preventivo (quale scelta consapevole di Gruppo) nell'ottica della conformazione e sensibilizzazione al rispetto della legalità, alla *compliance* alle prescrizioni normative vigenti ed all'ottimizzazione dei propri servizi.

Attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del proprio Modello, BCC Cre.Co. si propone di perseguire i seguenti principali obiettivi:

- conformare l'attività della Società e i comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali, dipendenti e Collaboratori a legalità e *compliance* alle norme di legge ed ai principi declinati dal Codice etico;
- determinare, in quanti operano per conto della Società nell'ambito di "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, violando le disposizioni impartite in materia, in conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare e/o contrattuale, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, giacché contrarie - quand'anche la Società ne risultasse apparentemente beneficiaria di situazioni di vantaggio - oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ed alla normativa interna ai quali la Società informa l'esercizio della propria attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, onde prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

A valle dell'elaborazione del Modello 231, nei modi e nei contenuti qui illustrati, l'adozione di esso si realizza mediante la formale approvazione e adozione con deliberazione dell'Organo amministrativo e la successiva implementazione, a cura di quest'ultimo, attraverso le operazioni di internalizzazione dell'intero MOG nel contesto aziendale e di esternalizzazione di componenti di esso (es. del Codice etico e dei Protocolli Generali).

5.3. STRUTTURA E COMPONENTI

Il Modello di BCC Cre.Co. quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:

- Codice etico e comportamentale;
- Matrici di Mappatura dei rischi-reato;
- Protocolli comportamentali di Parte Generale;
- Protocolli Comportamentali di Parte Speciale;
- Sistema Disciplinare Interno;
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato a realizzare le seguenti azioni:

- delineare i principi e le norme che devono guidare i comportamenti del Top Management e del Personale dipendente, nonché di tutti i Collaboratori operanti in nome o nell'interesse della Società, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- istituire ed implementare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e di controlli interni volti ad individuare, rispetto alle attività e ai processi, i reati a rischio di verifica e gli specifici strumenti atti a contenerli e gestirli, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, indispensabili

all'esercizio della vigilanza ed alla rilevazione di situazioni di eventuale inosservanza delle prescrizioni.

5.4. I PRINCIPI GENERAL-PREVENTIVI

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali e dipendenti devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico. Inoltre, con riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231, alle prescrizioni del Modello 231/01 adottato, nonché degli altri codici/disposizioni deontologiche cui ha formalmente aderito o aderirà la Società.

L'adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio ed un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.

Tali processi sono disciplinati aziendalmente prevedendo il rispetto delle norme applicabili e dei principi emanati in materia di Sistema dei Controlli Interni dalle Autorità di Vigilanza e Controllo e comuni alle aziende di tutti i settori.

I principi applicabili, già citati, prevedono che ogni società ponga in essere soluzioni organizzative che:

- assicurino la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l'univoca e formalizzata individuazione di compiti e responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate;
- assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

È elemento fondante del MOG che tali principi siano "declinati" per ogni tipo di operatività ed ogni processo.

È responsabilità di tutte le U.O. coinvolte nelle attività, ciascuna nell'ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza o, ove non previsto un reporting diretto verso quest'ultimo, alla Funzione Compliance ed alla U.O. Organizzazione ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.

Al verificarsi di uno dei seguenti fattori, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- introduzione di nuovi indirizzi strategici;
- attivazione di nuovi specifici progetti o variazioni organizzative rilevanti (e.g. struttura, ruoli, deleghe, etc.);
- evoluzione dei modelli di produzione e/o erogazione dei servizi;
- cambiamenti nel contesto giuridico-normativo di riferimento (e.g. normativa comunitaria, Leggi e Decreti, disposizioni di vigilanza, etc.);
- segnalazioni da parte delle U.O. della necessità di formalizzare specifiche prassi operative;
- razionalizzazione dei processi aziendali.

È fatto obbligo a ciascun Esponente aziendale coinvolto di rappresentare tempestivamente tali circostanze al proprio Responsabile, che provvederà ad interessare il responsabile della procedura stessa.

Risultano PRINCIPI DI COMPORTAMENTO, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali e dipendenti, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino *ex se* un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto d'interesse, nonché di non conformarsi alle istruzioni delle Authorities nell'esercizio della propria attività operativa;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi;
- il divieto di operare qualsiasi operazione finanziaria nei confronti di chiunque con modalità non conformi alle procedure aziendali vigenti presso BCC Cre.Co. ed il Gruppo.

Sono altresì PRINCIPI DI CONTROLLO, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e *monitoring* dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al *reporting* ad Organi sociali e ad *Authorities* di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

5.5. UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe e di procure adottato dalla Società. Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati; frequenti operazioni di riconciliazione; supervisione e *monitoring*; attivazione di "*red flag*" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

Vale evidenziare, tuttavia, che tale area e i processi correlati risultano per BCC Cre.Co. particolarmente presidiati stante l'articolata e analitica normativa vigente per tale linea di *business*, nonché i penetranti poteri di vigilanza esercitati dalle *Authorities*, *in primis* Banca d'Italia, oltre che dagli Organi di controllo endo-extrasocietari.

5.6. RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

Risultano componenti essenziali del Modello penal-preventivo ex d.lgs. n. 231/2001:

Codice Etico

Per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza.

L'integrità etica e la *compliance* contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influenzando sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi.

Partendo da questa premessa, la Società ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati.

Esso proclama i principi valoriali condivisi, tenendo anche conto dei valori del Credito Cooperativo, conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali, dai dipendenti e da coloro che collaborino con la Società.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
- integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.

Sistema Disciplinare

Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate.

La Società ha, quindi, adottato un 'Sistema Disciplinare' che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti.

Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

5.7. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera previo esame dell'Organismo di Vigilanza stesso, in merito all'aggiornamento periodico del MOG proposto dalla Direzione Generale.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e con cadenza annuale saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D. Lgs 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- Rilievi effettuati dalle Funzioni di Controllo, con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di componenti di esso.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario (es. intervenute modifiche organizzative ed operative), ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblowers.

Per la gestione del MOG è stato costituito un “Gruppo di Lavoro” (di seguito anche “GdL”), a supporto della Direzione Generale e dell’Organismo di Vigilanza, composto dalle seguenti funzioni:

Omissis

Il Gruppo di Lavoro 231/01 opera a supporto della Direzione Generale e dell’Organismo di Vigilanza e ha facoltà di coinvolgere ed attivare all’occorrenza ogni altra U.O. necessaria ad assicurare lo svolgimento dei compiti assegnati.

Il Gruppo di Lavoro istituito presso la Società, si coordina con la U.O. istituita in Capogruppo presso l’AREA Chief Compliance Officer di Capogruppo a cui è assegnata la funzione di coordinatore del Gruppo di lavoro dedicato alla manutenzione del complessivo Modello Organizzativo 231/01 del Gruppo.

Il Gruppo di Lavoro della Società si occupa di redigere e aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Protocolli di Parte Generale, Protocolli di Parte Speciale, Codice Etico, Matrici di Mappatura, Risk Assessment) nonché dell’analisi dei rischi sulla base dell’evoluzione dei processi aziendali e dell’operatività della società. I principali compiti sono:

- analisi di applicabilità dei reati inclusi nel catalogo dei reati previsti nel Decreto Legislativo 231/01;
- identificazione delle aree a rischio reato e dei processi / attività sensibili;
- individuazione dei presidi per ciascuna area a rischio / attività sensibile rilevata;
- valutazione dei rischi 231/01;
- identificazione delle azioni di miglioramento per l’integrazione dei presidi di controllo e definizione di un piano di implementazione da sottoporre all’attenzione della Direzione Generale e dell’Organismo di Vigilanza;
- monitoraggio nel continuo del piano di implementazione dei presidi di controllo indentificati;
- presentazione all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza del MOG e/o di sue variazioni al fine della successiva presentazione al Consiglio di Amministrazione di BCC Cre.Co. per l’esame e l’approvazione.

Il Gruppo di Lavoro si riunisce periodicamente su input del Coordinatore o su richiesta delle Funzioni partecipanti della Direzione Generale o dell’Organismo di Vigilanza ovvero di uno dei suoi componenti.

Al Gruppo di Lavoro, gli Organi Sociali, l’Alta Direzione e tutte le funzioni aziendali esprimono la massima collaborazione.

All’interno del Gruppo di Lavoro è definita, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la seguente principale suddivisione dei compiti:

Omissis

Tutti i componenti del Gruppo di Lavoro attivano il Gruppo stesso nel caso in cui rilevino nell’attività di propria competenza delle esigenze di aggiornamento del MOG.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. REQUISITI E FUNZIONI

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente (nel seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti richiesti per l'Organismo sono:

- Autonomia e indipendenza: non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- Professionalità: conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- Continuità d'azione: esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Viene inoltre richiesta l'inerenza all'ente, intendendosi quale connessione e relazione continuative di esso con la realtà aziendale, oggetto della vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è posto al vertice della scala gerarchica ed opera quale funzione di staff all'Organo amministrativo che lo ha nominato.

6.2. POTERI E RESPONSABILITÀ

La funzione riservata all'Organismo è di vigilanza continuativa su adeguatezza, efficacia, aggiornamento e rispetto del Modello adottato.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura dell'ente, fermo restando il suo riporto all'Organo amministrativo che lo ha nominato.

Sono ad esso conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari all'esercizio di un'effettiva ed efficiente vigilanza, rivolta tra l'altro:

- all'osservanza del Modello da parte delle strutture interessate della Società, attraverso una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società, onde prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale o rischiose;
- all'efficacia ed efficienza dei processi operativi e di controllo, in funzione dell'assetto organizzativo ed operativo, nel prevenire comportamenti illeciti;
- all'osservanza delle norme del Decreto ed alla *compliance* alle leggi applicabili, coordinandosi con il Responsabile Compliance;
- all'aggiornamento del Modello, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, laddove intervengano novellazioni legislative, ovvero modifiche organizzative ed operative.

A tal fine sono ad esso affidati i seguenti compiti e poteri:

- procedere alla propria organizzazione mediante la redazione ed adozione di un Regolamento dell'OdV;
- effettuare direttamente, ovvero avvalendosi di strutture aziendali (es. Internal Auditing) o esterne (consulenti all'uopo incaricati) verifiche mirate o anche ispezioni su specifiche attività a rischio, avendo libero accesso a documentazioni ed informazioni;
- promuovere la revisione periodica e l'aggiornamento della Mappatura dei rischi-reato e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello (o di componenti di esso);
- coordinarsi con l'Organo amministrativo e con le U.O. di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e per definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento verificandone, successivamente, l'attuazione;
- supervisionare le iniziative di Informazione/Formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Decreto e del Modello in ambito aziendale, promosse dalla funzione competente;

- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il Sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse da verifiche e controlli, una valutazione periodica sull'adeguatezza ed efficacia del Modello vigente e la conformità di esso al Decreto ed agli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali consolidatisi in materia;
- segnalare periodicamente all'Organo amministrativo e ai responsabili delle U.O. competenti, eventuali violazioni o carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, ovvero di cui se ne sia avuta notizia da *Whistleblower*, affinché possano essere adottati gli opportuni provvedimenti. In particolare, la gestione delle segnalazioni dovrà avvenire tenendo presenti i principi di tutela del Segnalante e del Segnalato previsti dalla normativa interna di Gruppo in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (*Whistleblower*) e con gli strumenti di tutela del segnalante di cui alla Legge, 30/11/2017 n° 179 che ha novellato l'art. 6 del d.lgs.231/2001;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dal Sistema disciplinare nei casi di violazione del Modello e delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing, ferma restando la competenza dell'Organo amministrativo in qualità di Datore di lavoro all'irrogazione di esse;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei Flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute dai Responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti ed interpretazione sul significato e l'applicazione delle prescrizioni del Modello.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Le divulgazioni di tali informazioni potranno essere effettuate solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.3. IL BUDGET DI DOTAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione assegna, per ogni esercizio sociale, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza sulla base delle sue richieste formalmente presentate alla Direzione Generale.

L'Organismo ne dispone liberamente e personalmente, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Il *budget* di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo per consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.

L'attivazione della procedura di spesa avviene su richiesta del Presidente dell'Organismo e attraverso la tempestiva esecuzione della struttura interna competente.

6.4. PROFILAZIONE DELL'ORGANISMO DI BCC CRE.CO.

L'art. 6, comma 4 bis introdotto nel Decreto prevede che il ruolo e le funzioni di Organismo di Vigilanza possano essere attribuite al Collegio sindacale.

In ottemperanza, anche all'indicazione della Capogruppo, BCC Cre.Co. ha investito di tale ruolo il proprio Collegio sindacale.

Pertanto, l'Organismo si configura come funzione collegiale composta da tre membri, di cui uno avente ruolo di Presidente, coincidenti con i membri effettivi del Collegio sindacale.

6.5. REPORTING DELL'ORGANISMO

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo amministrativo che lo ha nominato, su base annuale ovvero ogni qual volta risulti necessario.

Esso annualmente redige, una propria Relazione destinata al Consiglio di Amministrazione con la quale illustra le attività svolte, gli esiti dei controlli e delle verifiche eseguite, le eventuali criticità emerse

sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, nonché valuta l'adeguatezza del Modello vigente.

Inoltre, evidenzia l'eventuale esigenza di aggiornamento dello stesso, gli interventi suggeriti e gli altri temi di maggiore rilevanza in materia.

Nella Relazione l'Organismo definisce anche il piano annuale di attività previste per l'anno successivo, avvalendosi, anche per gli ambiti di competenza, del Piano annuale delle verifiche a cura dell'*Internal Auditing* e della Funzione Compliance.

Ove vengano rilevate gravi violazioni del Modello, l'OdV provvede a darne immediata segnalazione all'Organo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV; questo, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto Organo per motivi urgenti, ovvero di partecipare a riunioni consiliari - senza poter esprimere alcun voto - per discutere di argomenti posti all'ordine del giorno aventi rilievo per l'esercizio della vigilanza.

Ogni riunione dell'Organismo viene verbalizzata sul Libro riunioni dell'Organismo all'uopo istituito e conservato, consentendo la documentabilità di ogni attività svolta dall'OdV.

In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del Sistema dei Controlli Interni ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo deve poter accedere - con le medesime modalità dirette o delegate - anche alle attività svolte da tali soggetti.

6.6. IL FLUSSOGRAMMA E LE COMUNICAZIONI ALL'ODV

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 pone obblighi di invio di specifici "Flussi Informativi" di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, invero, nello specifico, il comma 2°, lett. d) stabilisce che il MOG preveda "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli". Altresì, ai fini dell'efficace attuazione, la disciplina inoltre espressamente richiede "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"⁴¹.

Per assicurare, dunque, un controllo continuativo sulla funzionalità del MOG e assicurare la disponibilità di informazioni aggiornate, veritiere ed esaustive riguardanti la Società, sono individuati i Responsabili aziendali tenuti a trasmettere - all'indirizzo di posta elettronica riservato - all'Organismo di Vigilanza alle scadenze indicate, ovvero "ad evento", informazioni e documentazioni.

L'Organismo una volta insediatosi provvede a redigere tale documento denominato "Flussogramma", inviandolo all'Organo amministrativo, successivamente trasmesso dalla U.O. competente a tutti gli Esponenti aziendali e dipendenti per esso onerati.

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

Tra le informazioni da trasmettere all'OdV rilevano:

Omissis

Le suddette informazioni o altre informazioni ritenute opportune devono essere inviate all'OdV in forma scritta mediante posta prioritaria alla sede della Società, o a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (*organismo231@bcccreco.bcc.it*) o mediante altri canali definiti dalla Società idonei a garantire la tracciabilità delle informazioni ricevute.

Nell'ottica di una gestione integrata dei flussi informativi intercorrenti tra i diversi soggetti aziendali coinvolti nel funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, ferma restando l'autonomia dell'OdV

⁴¹ Art. 7, comma 4, lett. a), D. Lgs. 231/2001

nella predisposizione del Flussogramma, sono previsti specifici flussi di comunicazione dalle Funzioni di Controllo riportati specificatamente nella regolamentazione interna⁴²:

Da Funzioni di Controllo:

Omissis

Le funzioni di controllo riferiscono sull'attività svolta almeno ogni 6 mesi o più frequentemente, su richiesta dell'Organismo o su propria iniziativa, per i profili di competenza della stessa (rischi operativi). Diversamente, eventuali significative anomalie e relativi interventi correttivi sono riferiti all'OdV tempestivamente in esito al processo di rilevazione.

I suddetti flussi sono assoggettati ad un coordinamento costante con la normativa interna vigente in materia.

6.7. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI ALL'ODV (WHISTLEBLOWING)

Omissis

Ai sensi del Decreto 231, ogni Esponente aziendale e/o dipendente, quale Destinatario del Modello, è tenuto ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza della Società in ordine ad ogni violazione del MOG di cui abbia conoscenza, ovvero di anomalie funzionali o di irregolarità potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231/01.

Tale obbligo è espressione del più ampio dovere di diligenza e di fedeltà del prestatore di lavoro ex artt. 2104 e 2105 c.c.

BCC Cre.Co. garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione - a prescindere dalla rispondenza del fatto segnalato - assicurando altresì la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone.

Segnatamente, l'obbligo di comunicazione ha ad oggetto - salvo ulteriori integrazioni disposte dall'OdV - le informazioni concernenti:

- la commissione di un reato-presupposto ex Decreto, ovvero la realizzazione di reati che possano avere un rilievo agevolativo, strumentale o di supporto alla commissione di essi;
- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle Funzioni aziendali addette in relazione a condotte illecite rilevanti ai fini del presente decreto;
- pratiche non in linea con le prescrizioni del MOG;
- segnalazioni dei Responsabili delle U.O. in merito all'esercizio delle loro attività di controllo da cui possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle prescrizioni del Decreto.

L'Esponente aziendale e/o dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può, altresì:

- contattare il proprio diretto superiore, o;
- inviare la segnalazione in forma scritta mediante posta prioritaria alla sede della Società, o a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (organismo231@bcccreco.bcc.it).

L'Organismo di Vigilanza può stabilire altre modalità di comunicazione, come per quelle provenienti anche da terzi whistleblowers attraverso appositi "canali informativi".

Tali segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono essere valutate garantendo la riservatezza e la tutela del segnalante.

⁴² ~~“Politica di Gruppo in materia di coordinamento delle Funzioni Aziendali di Controllo e Schema dei flussi informativi verso gli Organi Aziendali e i Comitati endo-consiliari” tempo per tempo vigente (Ultima versione recepita dalla Società in data 10/05/2021).~~

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, con garanzia di riservatezza e di tutela del segnalante, effettua le conseguenti istruttorie e richiede l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed assumendo la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere a un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza 231/01 è informato in merito alla segnalazione e sugli esiti dell'attività istruttoria curata dal Datore di lavoro.

I soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra, possono denunciare eventuali misure discriminatorie all'Ispettore Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Possono essere considerate misure discriminatorie:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile;
- nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In ogni caso è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Resta tuttavia in facoltà della Società agire giudizialmente nel caso in cui il segnalante abbia leso i suoi diritti, anche d'immagine.

7. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE

7.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ogni informazione riguardante l'adozione e, successivamente, l'aggiornamento (periodico o ad evento) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero di componenti di esso, viene prontamente comunicata a tutti gli Esponenti aziendali e i dipendenti a cura del Consiglio di Amministrazione, mediante avviso o circolare, formalmente trasmessa e riscontrata dal destinatario. Novità di rilievo (di natura legislativa, regolamentare, ovvero riguardanti contenuti e funzioni del Modello vigente) possono essere comunicate anche a cura dell'Organismo di Vigilanza, che si avvarrà del supporto della Funzione competente.

Ogni Esponente aziendale (Apicale e Sottoposto) e dipendente riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati.

Resta ferma per esso la possibilità di accedere mediante la intranet aziendale e consultare la documentazione costituente il Modello, i componenti di esso e la documentazione correlata.

La diffusione si articola nelle operazioni di "internalizzazione" "del Modello a favore di tutti gli Esponenti aziendali e i dipendenti e di "esternalizzazione" di componenti specifici di esso (Codice etico; Protocolli comportamentali di parte Generale; Sistema Disciplinare) a favore degli *Stakeholders* mediante pubblicazione sul Sito aziendale, ovvero consegna di copia ai Collaboratori della società (es. consulenti, fornitori, *outsourcers*).

7.1.1. COMUNICAZIONE AI COLLABORATORI ESTERNI

Il Codice Etico e, eventualmente, le Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti le aree aziendali con le quali i collaboratori esterni (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, *outsourcers*, fornitori di beni, servizi e di opere, intermediari, agenti, *partners*, ecc.) si interfacciano, rientra nella documentazione contrattuale fornita all'atto dell'istaurazione della collaborazione.

Pertanto, nei contratti stipulati fra BCC Cre.Co. e tali soggetti verranno inserite apposite clausole dichiaranti la conoscenza e l'impegno da parte di essi a rispettare le prescrizioni del Codice Etico, ed eventualmente dei protocolli di parte speciale.

Pertanto, la violazione di talune prescrizioni del Modello espressamente individuate e definite dalla Società ciò potrà comportare la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1456 c.c. oltre al diritto da parte della Società di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa del comportamento illecito realizzato.

7.2. L'ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Onde sensibilizzare i Destinatari del Modello sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sui rischi-reato potenzialmente presenti nel contesto aziendale e sulle procedure di prevenzione adottate, BCC Cre.Co. realizza, secondo le indicazioni e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, attività di Formazione strutturata, sistematica, obbligatoria e diversificata per le diverse categorie di destinatari (membri degli Organi sociali; Responsabili aziendali; Personale)⁴³.

I singoli moduli formativi devono essere erogati da docenti qualificati, previamente selezionati, attraverso attività di formazione "in house" e, per il Personale dipendente, anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*.

La partecipazione ai moduli formativi è obbligatoria per ogni Esponente aziendale e deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite.

⁴³ Secondo le Linee Guida di Confindustria, per la Formazione "deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta"; la formazione di ciascun lavoratore / operatore deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. La formazione e l'addestramento devono essere organizzati secondo i fabbisogni rilevati periodicamente dalla Società.

Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

L'erogazione della Formazione è finalizzata a:

- assicurare adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del Modello;
- prevedere una formazione differenziata in funzione del ruolo gerarchico e funzionale del partecipante;
- prevedere appositi programmi formativi, definendone: contenuto, frequenza, obbligatorietà della partecipazione, controlli di frequenza, valutazione qualità dei contenuti e del docente;
- rilevare l'effettiva partecipazione ai moduli formativi da parte dei singoli dipendenti, nonché accertare l'effettivo recepimento, e il conseguente grado, dei contenuti acquisiti.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere, in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità onde consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'erogazione dell'attività formativa e la rispondenza di essa ai criteri organizzativi e di tenuta compete all'Organismo di Vigilanza.

7.2.1. FORMAZIONE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE DIPENDENTE

La formazione del Personale (Apicale e Sottoposto) viene attuata sotto la Responsabilità della U.O. competente e svolta con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Essa è articolata su 2 livelli con moduli della durata minima di due ore:

- 1° LIVELLO: destinato ai soggetti cc.dd. Apicali (i.e. membri di Organi societari, Dirigenti, Responsabili di U.O.), che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; somministrato in fase di adozione o aggiornamento del Modello e rinnovato periodicamente per i soggetti che hanno assunto o assumeranno il ruolo suindicato. Quanto ai contenuti, dovranno essere illustrati gli orientamenti di Dottrina e Giurisprudenza in materia, illustrato il catalogo aggiornato dei reati-presupposto, il funzionamento dei Protocolli special-preventivi adottati dalla Società, nonché fornito un valido supporto per l'esercizio da parte loro della *leadership* e per la realizzazione della *Policy* aziendale.
- 2° LIVELLO: destinato a tutto il Personale dipendente e ai Collaboratori con rapporti continuativi che prestano attività a favore della Società in aree sensibili ai sensi del Decreto, con specifica attenzione ai neo-assunti e a quanti operino nelle aree aziendali considerate "sensibili" in sede di mappatura dei rischi-reato, per le quali saranno predisposte nuove procedure o aggiornate quelle in essere in funzione delle necessità rivenienti da modifiche operative, organizzative o normative ovvero determinate dalle attività di verifica sugli specifici rischi.
I contenuti dei moduli formativi dovranno essere idonei a garantire il rispetto della legge e l'adempimento delle prescrizioni del Modello adottato, delle procedure aziendali, nonché la conformazione alle direttive ed istruzioni dei propri superiori gerarchici e responsabili di funzione, in coordinamento con gli Organi amministrativi e di controllo, in ossequio all'obbligo di diligenza (art. 2104 c.c.) e di fedeltà (art. 2105 c.c.) cui gli stessi sono tenuti.