

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. n. 231/2001

(Aggiornamento ODV del 29/10/2018)

Deliberato dal CDA del 15 gennaio 2019

Sommario

PARTE GENERALE	4
DEFINIZIONI	4
PREMESSA	7
1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	8
1.1 Reati contemplati dalla Normativa	10
1.2 Reati all'estero	10
1.3 REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	12
1.4 IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE SANZIONI AMMINISTRATIVE	14
1.5 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO	17
1.6 LE IPOTESI DI ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	18
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BANCA ETICA	20
2.1 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO	21
La Banca Popolare Etica	21
Il Sistema Organizzativo	22
La Governance	25
L'Assemblea dei Soci.	25
Il Comitato Parti Correlate.	26
Il Comitato Etico.	26
L'Organizzazione Territoriale dei Soci.	27
Le principali caratteristiche del Modello	27
2.2 ATTIVITÀ SENSIBILI	29
2.2.1 Attività sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” e 25 “Concussione, induzione indebita di dare o	

promettere utilità e corruzione” del Decreto).	29
2.2.2 Attività sensibili in relazione ai Reati societari, anche con specifico riferimento al Reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter “Reati Societari” del Decreto).	30
2.2.3 Altre attività sensibili	31
3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4 CODICE ETICO E RAPPORTO FUNZIONALE CON IL MODELLO	39
5 LA DIFFUSIONE E L’ATTIVITÀ FORMATIVA	39
6 LE PRESTAZIONI DI SERVIZI	41
Prestazioni di servizi svolte a favore di società appartenenti al Gruppo.	41
Prestazioni di servizi svolte da società appartenenti al Gruppo in favore della Banca	42
7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	43

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Banca Popolare Etica, ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, volto a prevenire i reati contemplati dal Decreto. Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare Etica nella seduta del 18/12/2014 ed è sottoposto a verifica e riesame secondo le regole definite dal modello stesso. Nel documento viene utilizzata la seguente terminologia:

- Attività a rischio di Reato: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono esporre la Banca al rischio di commissione di un Reato.
- Banca: Banca Popolare Etica Soc. Coop. con sede a Padova, Via Tommaseo 7.
- CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Banca; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore bancario.
- Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione; i rapporti di agenzia; di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.
- Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- D. Lgs. 231/01: DECRETO Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni.
- Destinatari del Modello o Destinatari: i soggetti, così come indicati nel presente Modello, nei riguardi dei quali trova applicazione il Modello.

- Documento informatico: qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli.
- Illeciti Amministrativi: gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF.
- Lavoratore o lavoratori¹: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.
- Linee Guida di Confindustria: linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 definite da Confindustria in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002, aggiornate al 24 maggio 2004 e, da ultimo, al 31 marzo 2008.
- Linee Guida di Settore: linee guida ABI - Documento pubblicato e diffuso da ABI nel dicembre 2002, inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli (vedi art. 6 comma 3 D. Lgs. 231/01) e successivi aggiornamenti.
- Modello 231: il Modello Organizzativo Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/01 art.6 comma 1.
- Organismo di Vigilanza: l'Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
- Prossimi congiunti: il coniuge, i figli, anche adottivi, le sorelle e i fratelli, i genitori, ogni altra persona legata da un intenso, stabile e duraturo legame affettivo, nonché qualsiasi altra persona convivente da più di un anno.
- Reati Presupposto: reati per i quali la Società può essere ritenuta responsabile, ove posti in essere nel suo interesse o vantaggio, dai Soggetti Apicali e/o dai Soggetti in posizione subordinata.

¹ Secondo la definizione data dall'art. 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

- Soggetti apicali: “persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente medesimo” (art. 5 c. 1 D. Lgs. n.231/01). Tali soggetti sono stati individuati nelle persone che compongono il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, nel Direttore Generale e nel Vice Direttore Generale.
- Soggetti in posizione subordinata: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente² (quindi, ma non solo, tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato³ e i soggetti esterni alla Società ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali).
- TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l’Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto prevede un tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che mostra palese analogia con la responsabilità penale.

Infatti, ciò che rende questo tipo di responsabilità vicina a quella penale è, oltre alla circostanza che il suo accertamento avvenga nell’ambito del processo penale, il fatto che

² Art. 5.1, lett. b) del D. Lgs n. 231/01

³ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, per le fattispecie escluse dall’applicazione degli art. 61 e ss. D. Lgs. 276 del 2003.

essa sia autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell'art. 8, infatti, l'ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata. Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità, e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso Decreto previste, sono:

- che un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero un sottoposto, abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) derivi da una "colpa di organizzazione".

Da ciò consegue che non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa".

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 231/01 introduce nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcune precise tipologie di reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a Banca Popolare Etica, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Banca da rapporti giuridici rilevanti in funzione della

prevenzione dei reati.

Tale responsabilità è distinta da quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, pur essendo quest'ultimo un elemento necessario della prima.

La normativa dunque amplia l'impatto della commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, attraverso il coinvolgimento diretto degli enti che ne abbiano comunque un interesse o vantaggio.

L'ente, per contro, è esentato dalla cosiddetta "responsabilità amministrativa" (art.6 e art.7):

1. per reati commessi da "persone sottoposte alla direzione e vigilanza" se ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2. per gli altri soggetti se prova nel corso dell'eventuale procedimento che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di Organizzazione e Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di Organizzazione e Gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo e di Gestione, previsto dall'art.6 comma 1 lett. a), è il meccanismo cui il legislatore affida la prevenzione dei reati e deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano

commessi reati previsti dal Decreto;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.
- introdurre un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.1 Reati contemplati dalla Normativa

I Reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. n.231/2001.

1.2 Reati all'estero

In aggiunta ai sopradescritti reati presupposto, l'articolo 4 del Decreto (Reati commessi all'estero) sancisce che <<gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto>> e che <<nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo>>.

L'articolo 4 del Decreto, richiama gli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale:

- **Reati commessi all'estero (art 7 c.p.)**

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

1. delitti contro la personalità dello Stato Italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o

violando i doveri inerenti alle loro funzioni;

5. altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”.

- **Delitto politico commesso all'estero (art 8 c.p.)**

“Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino.

È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.”

- **Delitto comune del cittadino all'estero (art 9 c.p.)**

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

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità Europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”

- **Delitto comune dello straniero all'estero (art 10 c.p.)**

"Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge

medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della Giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

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

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

1.3 REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Di seguito si riporta una breve descrizione dei reati contemplati dall'art. 25-septies del Decreto.

- **Omicidio colposo** (art. 589 c.p.): la fattispecie in esame si realizza quando si cagioni per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- **Lesioni personali colpose gravi e gravissime** (art. 590 c.p.): la fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il delitto, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, è perseguibile d'ufficio.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è **grave**:

- se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è **gravissima**, se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Identificazione delle attività

L'analisi dei processi aziendali individua quali attività ritenute sensibili, con riferimento ai reati previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, quelle relative a:

- pianificazione delle attività per la gestione del servizio di prevenzione e protezione;
- organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- realizzazione di un adeguato sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza;
- attività periodica di valutazione dei rischi al fine di:
 1. individuare i pericoli e valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro e nell'espletamento dei compiti assegnati;
 2. identificare le misure in atto per la prevenzione ed il controllo dei rischi e per la protezione dei lavoratori;
 3. definire il piano di attuazione di eventuali nuove misure ritenute necessarie;
- sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- attività di informazione in modo da garantire a tutti i livelli aziendali un corretto approccio alle tematiche riguardanti la sicurezza e la salute;
- attività di piani sistematici di formazione e sensibilizzazione con la partecipazione periodica dei dipendenti.

Valutazione e Mitigazione dei rischi

In merito alla normativa sul lavoro prevista dal D.Lgs.9.4.2008, n. 81 è stabilita la procedura contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi in cui vengono dettagliatamente descritti i rischi presi in esame e i criteri adottati per la valutazione degli stessi, nonché delle misure di prevenzione e protezione.

Il documento comprende l'elenco dei nominativi (dipendenti della banca) addetti al "Primo soccorso" e all'"Antincendio-evacuazione", nonché l'incarico al medico competente per la medicina preventiva e igiene del lavoro.

1.4 IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Principi Generali

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali tutto il personale della Banca deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. La violazione delle previsioni del Modello, delle procedure di attuazione e del Codice Etico comporta l'instaurazione di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e ciò anche a prescindere dalla commissione di un reato e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica le ulteriori eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal fatto commesso.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nel potere esclusivo degli Organi della Banca competenti in forza dei poteri loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le attivazioni procedurali e i provvedimenti che competono al titolare del potere disciplinare.

Parimenti l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, una volta irrogata nei confronti del soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

La violazione delle singole disposizioni e regole di comportamento previste dal Modello da parte del personale della Banca costituisce sempre illecito disciplinare, per il quale sarà applicata una sanzione proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello e delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo;
- la redazione, anche eventualmente in concorso con altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, ovvero la commissione di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ovvero l'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

Il Codice Etico e la disciplina sanzionatoria, contenuta nel Codice di Comportamento, prevista dal presente Modello, sono resi disponibili nell'*intranet* aziendale, nonché portati a conoscenza dei Destinatari con i mezzi più efficaci, compresa l'affissione in bacheca.

Misure nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Banca degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c..

I provvedimenti disciplinari sono applicati nei confronti dei lavoratori dipendenti in

conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari del CCNL applicato, a seconda della gravità delle infrazioni.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate considerando:

- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza o imprudenza;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla esistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- le mansioni del lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Banca di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Misure nei confronti dei Dirigenti

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione attivano le funzioni competenti per avviare i procedimenti al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione della sanzione più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare un provvedimento di carattere conservativo costituito dalla rimozione dall'incarico o dal trasferimento ad altra sede.

Misure nei confronti degli Amministratori

Se la violazione riguarda un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza deve darne

immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona dei rispettivi Presidenti, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge. Nei casi più gravi e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Banca nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni in grado di integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione in persona del Presidente mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Misure nei confronti di collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale. Al verificarsi di tali condotte, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale mediante relazione scritta.

1.5 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO

A fronte del compimento dei Reati, il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. n.231/2001 prevede l'applicazione delle seguenti tipologie di sanzioni, a seconda degli illeciti amministrativi, dipendenti da Reato, commessi dall'Ente:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, che possono essere comminate soltanto laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che al ricorrere delle condizioni previste dall'art.15, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

1.6 LE IPOTESI DI ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Qualora il Reato sia commesso da persona apicale, l'art.6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, contestualmente prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità quando l'Ente dimostri che:

- a) il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei

- a) a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui al punto a) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione di decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per i Reati commessi dal personale, l'art.7 del Decreto esclude la responsabilità amministrativa dell'ente ove venga adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della medesima specie di quello verificatosi. Lo stesso deve ricomprendere, in relazione alla natura, alla dimensione e all'organizzazione dell'attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare eventuali situazioni di rischio.

L'art. 7, quarto comma, del Decreto sancisce che l'efficace attuazione dei modelli previsti al suo secondo comma richiede:

1. 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;
2. un sistema disciplinare nell'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BANCA ETICA

L'adozione di un Modello, specificatamente calibrato sui rischi cui è esposta la Banca, volto a impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema di controllo dei rischi.

Di per sé, però, la sola adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione non è una misura sufficiente a determinare l'esonero della Banca da responsabilità amministrativa derivante da Reato, essendo a tal fine determinante che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In tal senso, il presente Modello si propone di:

- identificare i rischi potenziali, ovvero in quali settori o aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- definire un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di Reati;
- vietare i comportamenti che possano integrare una o più fattispecie di Reato;
- rendere edotti tutti i Destinatari delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle suddette regole e procedure e, in particolare, diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Banca;

- prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di Reati, anche grazie a una costante attività di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di controllo interno.

Il Modello intende sensibilizzare tutti i Destinatari all'osservanza delle norme giuridiche, dei precetti definiti dalla Banca e contenuti nel Modello stesso e nel Codice Etico e al rispetto delle regole e delle procedure aziendali, orientandone il comportamento alla correttezza e alla trasparenza.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico, ai regolamenti e alle procedure aziendali, un corpus organico di valori, di principi e norme interne.

2.1 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

La Banca Popolare Etica

Banca Popolare Etica nasce dall'impegno di migliaia di cittadini e organizzazioni che si interrogano sulla necessità di utilizzare il denaro in modo responsabile.

Banca Popolare Etica è il primo istituto di credito in Italia la cui attività ed i cui obiettivi si ispirano ai principi della Finanza Etica.

Le prime esperienze di Finanza Etica in Italia sono rappresentate dalle M.A.G. (Mutue per l'Autogestione), operative dagli anni '80: il loro obiettivo era, ed è, quello di realizzare e sviluppare un sistema di raccolta ed impiego del risparmio tra soci, privilegiando chi si trova in situazioni di difficoltà o proporre progetti con finalità sociale.

Alcuni interventi legislativi, che negli anni '90 rallentarono lo sviluppo delle Mag, spinsero i soggetti promotori a rivedere sia la loro operatività sia ad interrogarsi su possibili evoluzioni future; per alcune Mag, questo fu lo stimolo che le spinse a farsi promotrici di un progetto di Finanza Etica che avrebbe coinvolto gran parte del Terzo Settore nella costituzione della prima banca italiana avente come scopo il sostegno di un modello di sviluppo attento ai bisogni dell'uomo e dell'ambiente.

Nel dicembre del 1994, 22 organizzazioni del *non profit* stabiliscono di dar vita all'Associazione Verso la Banca Etica.

Il 1° giugno 1995 viene costituita la Cooperativa Verso la Banca Etica con l'intento di

costruire una banca vera e propria e di promuovere il messaggio culturale legato alla Finanza Etica.

Viene individuato nella banca popolare il modello a cui la costituenda Banca Etica dovrà corrispondere.

Il 30 maggio 1998 l'Assemblea Straordinaria dei soci, riunitasi a Padova, delibera la trasformazione della Cooperativa "Verso la Banca Etica", in Banca Popolare Etica s.c.p.a.

L'8 marzo 1999 inizia l'operatività di Banca Popolare Etica.

Il 5 dicembre 2000 viene costituita la società di gestione del risparmio Etica Sgr, il cui obiettivo è offrire prodotti finanziari coerenti con i valori che ispirano l'azione della banca.

Lo Statuto, al di là della sua complessiva conformità alla forma prevista dalla Legge, presenta alcune peculiarità che segnano la specificità di Banca Popolare Etica fin dalla sua carta fondante.

La forte e diffusa partecipazione dei soci nel capitale sociale della banca e i processi decisionali democratici propri della nostra Assemblea, hanno contribuito a sviluppare un assetto organizzativo originale che si esprime nell'integrazione tra struttura associativa e struttura operativa.

Il Sistema Organizzativo

La Banca ha sviluppato e documentato nel tempo il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, in modo coerente con l'evoluzione strategica ed organizzativa.

Le disposizioni che regolano il sistema organizzativo, che possono essere di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee, sono costituite da disposizioni legislative e regolamentari, da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e da norme interne.

I principali riferimenti documentali interni che descrivono l'organizzazione della Banca sono:

- Statuto Sociale;
- Codice Etico;

- Regolamento di Struttura;
- Regolamento del Processo Finanza;
- Regolamento del Processo del Credito;
- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Banca Popolare Etica;
- Regolamento Consiglio di Amministrazione;
- Regolamento Comitato Esecutivo;
- Regolamento Parti Correlate;
- Regolamento Partecipate;
- Regolamento Personale Dipendente;
- Regolamento Spese e gestione fornitori;
- Regolamento Assembleare;
- Regolamento interno in materia di Whistleblowing;
- Documento sul progetto di Governo Societario;
- Codice di comportamento;
- Regolamento Poteri di firma;
- Piano di continuità operativa;
- Manuale Antiriciclaggio;
- Istruzioni operative in tema di Trasparenza Bancaria Tit. XI;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza su Codice Etico e D.Lgs. 231/01;
- Matrice flussi informativi verso Organismo di Vigilanza.

Con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/01 si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo della Banca ai requisiti di cui alle lettere a), b) e c) di detta norma.

A tal proposito è stato rilevato che il corpo normativo e regolamentare aziendale nel suo complesso risulta coerente e funzionale, oltre che per le finalità per cui è stato sviluppato, anche alla prevenzione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla definizione delle responsabilità, alla proceduralizzazione delle attività e alla definizione dei controlli.

La gestione e la divulgazione dei documenti che descrivono l'organizzazione e le regole di funzionamento della Banca è curata dall'Funzione Organizzazione attraverso la rete

intranet aziendale.

L'aggiornamento del corpo normativo aziendale è coordinato dalle Funzioni Legale, Organizzazione e Compliance a garanzia dell'aderenza al contesto normativo di riferimento di legge e di settore e all'evoluzione delle attività svolte. La Banca è dotata di un sistema dei controlli interni conforme alle indicazioni della normativa di vigilanza.

Il Sistema dei Controlli Interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, ecc.);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne;
- presidio dei rischi aziendali.

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli Organi Amministrativi, il Collegio Sindacale, la Direzione e tutto il personale. Essi costituiscono parte integrante dell'attività quotidiana della banca.

Se ne possono individuare alcune tipologie, a prescindere dalle strutture organizzative in cui sono collocate:

- i controlli di linea, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture produttive (ad es., i controlli di tipo gerarchico) o incorporati nelle procedure ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back-office* aziendale;
- i controlli sulla gestione dei rischi, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive;
- i controlli affidati alla Funzione Compliance hanno il compito specifico di verificare

che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di norme di etero regolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) applicabili alla Banca;

- l'attività di revisione interna, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco.

La Governance

Banca Etica è una Banca Popolare costituita in forma di Società Cooperativa per Azioni. Lo Statuto, al di là della sua complessiva conformità alla forma prevista dalla Legge, presenta però alcune peculiarità che segnano la specificità di Banca Popolare Etica fin dalla sua carta fondante:

le finalità della banca vengono esplicitamente ricondotte ai principi della Finanza Etica;

- al socio è riconosciuto il diritto di recedere qualora valuti che l'azione economica della Banca non è più rispondente alle finalità etiche che la dovrebbero caratterizzare;
- il numero delle deleghe che un socio può ricevere non può essere superiore a 10, al fine di stimolare la partecipazione diretta alla vita della Banca e di limitare i rischi insiti nella concentrazione di un elevato numero di voti sul singolo socio;
- è prevista la possibilità di ricorrere alla collaborazione con gruppi di soci organizzati sul territorio per il conseguimento di scopi ed obiettivi necessari per il perseguimento delle finalità sociali;
- è prevista l'istituzione di un Comitato Etico i cui membri siano proposti dalla base sociale e votati dall'Assemblea.

L'Assemblea dei Soci.

È l'organo sovrano di Banca Popolare Etica, che delibera in sede ordinaria e straordinaria. Possono parteciparvi tutti i soci che risultano iscritti al libro soci da almeno novanta giorni. Ogni socio ha diritto ad un unico voto qualunque sia il numero delle azioni sottoscritte: in Banca Popolare Etica vige dunque il principio del voto capitario "una testa

un voto”.

Il Consiglio di Amministrazione.

È l'organo collegiale a cui è affidata la gestione dell'attività sociale della banca, cioè il compimento di tutti gli atti volti al conseguimento dell'oggetto sociale. Esercita inoltre attività di direzione e coordinamento delle società componenti il Gruppo. È eletto tra i soci di Banca Popolare Etica. All'interno del Consiglio vengono nominati un Presidente e un Vicepresidente. Il Consiglio nomina un Comitato Esecutivo al quale può delegare una parte delle proprie attribuzioni.

Il Collegio Sindacale.

È eletto dall'Assemblea dei Soci. Ad esso spetta il compito di vigilare sull'amministrazione della società, affinché essa si svolga nel rispetto dei vincoli legali e statutari, dei regolamenti e delle deliberazioni sociali.

La Direzione.

È l'organo al quale è affidata l'esecuzione delle deliberazioni Consiglieri e sovrintende al funzionamento della Banca.

Il Comitato dei Proviviri.

È eletto dall'Assemblea ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti eletti tra i soci in sede di Assemblea, decide in via definitiva sull'eventuale esclusione di un socio e sulle controversie che si potrebbero verificare tra Società e soci o tra i soci medesimi.

Il Comitato Parti Correlate.

È istituito in Banca Popolare Etica per presidiare tutte le procedure per operazioni con parti correlate così come definito nell'apposito Regolamento.

Il Comitato Etico.

È eletto dall'Assemblea dei Soci ed ha una funzione consultiva e propositiva; vigila affinché la Banca si sviluppi nel rispetto dei principi espressi dallo Statuto, dal Codice Etico e nel rispetto dei principi espressi dal contesto socio-culturale in cui la Banca stessa si trova ad operare.

Nella gestione dei compiti di orientamento e di indirizzo etico e politico, il ruolo del

Comitato assume un aspetto di un certo rilievo nel momento in cui la banca si trova a doversi esprimere su scelte di indirizzo che possono assumere aspetti di carattere politico e sociale, anche riguardo ad alcune tipologie di affidamenti.

L'Organizzazione Territoriale dei Soci.

La sua istituzione è prevista dall'art. 10 bis dello Statuto della Banca che afferma: "Il Consiglio d'Amministrazione potrà avvalersi della collaborazione di gruppi di Soci organizzati sul territorio per il conseguimento di scopi ed obiettivi necessari per il perseguimento delle finalità della Società".

Obiettivo principale dell'organizzazione territoriale dei soci è dunque quello di fornire ai soci una modalità organizzativa efficace e coerente con la missione di partecipazione alla vita della Banca. Essa rappresenta un processo essenzialmente socio-culturale, che mira a modificare in senso profondo il concetto stesso di partecipazione dei soci: persone che credono nel progetto e che tessono relazioni, sviluppano progetti, sperimentano nuovi modelli in funzione di quell'interesse più alto che è quello di tutti.

Le principali caratteristiche del Modello

Il contesto organizzativo di Banca Popolare Etica è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della Banca; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Banca Popolare Etica è sottoposta in quanto Banca.

Il Modello è costituito pertanto dall'insieme delle suddette regole interne di cui la Banca è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, sia all'interno di Banca Popolare Etica che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i destinatari, garantita dal rispetto delle disposizioni di

legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;

- **tracciabilità** permanente delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse;
- **suddivisione delle responsabilità e dei compiti**, relativi ad un medesimo processo aziendale, tra differenti unità organizzative e/o individui, garantendo al contempo l'integrazione reciproca e le attività di controllo necessarie al fine di mantenere coerenza nella gestione dei processi aziendali.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
 1. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 2. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 3. l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 4. l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 - la normativa vigente a cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari (es. Testo Unico della Finanza, Testo Unico Bancario ed il sistema complessivo regolamentare emanato dalle Autorità di Vigilanza e di Gestione del Mercato);
 - la giurisprudenza relativa al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce;
 - le linee guida pubblicate dagli Organismi di Categoria.

I soggetti apicali e i soggetti sottoposti devono conoscere i processi e le attività svolte nelle proprie aree e strutture in cui possono essere commessi atti illeciti; inoltre, essi devono cooperare con l'Organismo di Vigilanza per l'istituzione, l'aggiornamento e la divulgazione di regole e procedure idonee a prevenirne la commissione, nonché vigilare sull'attività svolta, al fine di prevenire qualsiasi violazione di norme.

2.2 ATTIVITÀ SENSIBILI

2.2.1 Attività sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” e 25 “Concussione, induzione indebita di dare o promettere utilità e corruzione” del Decreto).

Le attività ritenute sensibili in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione sono:

- Rapporti con esponenti dell'Amministrazione Finanziaria, Enti Pubblici, Autorità Pubbliche di Vigilanza, Enti di Previdenza e Assistenza.
- Rappresentanza in procedimenti giudiziari.
- Conferimento di incarichi di fiducia.
- Gestione crediti e incassi.
- Manutenzione del sistema informativo.
- Selezione e assunzione del personale.
- Richieste e utilizzo di fondi pubblici.
- Gestione delle fatturazioni.
- Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali.
- Gestione dei rapporti di natura commerciale con Pubbliche Amministrazioni Locali.
- Strutturazione accordi/transazioni con la Pubblica Amministrazione.
- Operazioni di finanza strutturata.
- Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/servizi informatici.
- Rapporti con Banca d'Italia.
- Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa.
- Rapporti con le Autorità indicate nel D. Lgs. n.231/2007 e successive modificazioni (es.: segnalazioni all'UIF, comunicazioni destinate al Ministero dell'Economia e delle Finanze inerenti la limitazione dell'uso del

contante, ecc.).

- Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di liberalità ricevute o offerte da/a soggetti terzi.

2.2.2 Attività sensibili in relazione ai Reati societari, anche con specifico riferimento al Reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter "Reati Societari" del Decreto).

Le attività ritenute sensibili in relazione ai Reati Societari sono:

- Rapporti con soggetti cui la legge attribuisce attività di controllo.
- Predisposizione del bilancio.
- Presentazione del bilancio agli Organi Sociali e predisposizione della pertinente relazione illustrativa.
- Approvazione del progetto di bilancio.
- Riunioni assembleari.
- Deliberazioni di operazioni societarie.
- Segnalazioni di vigilanza
- Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza.
- Rapporti con rappresentanti di Amministrazione Finanziaria, Ministeri, Enti pubblici in generale.
- Revisione del processo ICAAP.
- Approvazione del resoconto ICAAP.
- Passaggio a sofferenza dei crediti.
- Gestione dei libri contabili obbligatori.

- Gestione dei rapporti di alto profilo con clientela privata potenziale, con gli investitori e gli analisti finanziari.
- Rapporti con controparti private con specifico riferimento alla potenziale commissione del Reato di corruzione tra privati o di istigazione alla corruzione tra privati.
- Gestione delle riunioni degli Organi Sociali.
- Rapporti con le Autorità indicate nel D. Lgs. n. 231/2007.

- Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di beneficio ricevute o offerte da/a soggetti terzi.

2.2.3 Altre attività sensibili

Di seguito vengono riportate ulteriori attività sensibili ai sensi del Decreto:

- in relazione ai Reati di cui all'art. 24-bis ("Delitti Informatici e trattamento illecito di dati"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Utilizzo di strumenti e apparecchiature informatiche.
 - Manutenzione del sistema informativo.
 - Utilizzo della PEC nell'ambito di indagini finanziarie.
- in relazione ai Reati di cui all'art.24-ter ("Delitti di criminalità organizzata"), altresì richiamati tra i Reati transnazionali, le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Rapporti con esponenti dell'Amministrazione Finanziaria, Enti Pubblici, Autorità Pubbliche di Vigilanza, Enti di Previdenza e Assistenza.
 - Gestione dei rapporti di natura commerciale con Pubbliche Amministrazioni Locali (Regioni, Province e Comuni).
 - Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza.
 - Gestione dei rapporti di alto profilo con clientela privata potenziale e attività autorizzative nell'istruttoria clienti.
 - Segnalazione Operazioni Sospette.
 - Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali.
 - Conferimento e gestione incarichi professionali terzi.
 - Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/servizi informatici.
 - Gestione delle fatturazioni.
 - Rapporti con Banca d'Italia.
 - Adeguata verifica della clientela.
 - Gestione crediti e incassi.

- Gestione rete esterna.
 - Strutturazione accordi/transazioni con la Pubblica Amministrazione.
 - Richieste e utilizzo di fondi.
 - Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa.
 - Operazioni di finanza strutturata.
 - Gestione funzione antiriciclaggio.
 - Rapporti con le Autorità indicate nel D: Lgs. n.231/2007.
 - Gestione dell'omaggistica aziendale e di altre forme di liberalità ricevute e offerte da/a soggetti terzi.
- In relazione ai Reati di cui all'art. 25-quater ("Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti.
 - Adeguata verifica della clientela
 - Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/servizi informatici.
 - Stanziamento di liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali.
 - Segnalazione Operazioni Sospette.
 - Gestione funzione antiriciclaggio.
 - In relazione ai Reati di cui all'art. 25-sexies ("Abusi di mercato"), laddove effettivamente applicabili in base allo *status* della Banca, le attività sensibili si identificano:
 - con riferimento all'abuso di Informazioni Privilegiate, nella:
 - ✓ Gestione delle comunicazioni e dell'informativa verso l'esterno.
 - ✓ Gestione delle Informazioni Privilegiate.
 - ✓ Gestione delle operazioni straordinarie e di quelle di acquisto/vendita di Strumenti Finanziari.

- ✓ Vendita, acquisto o in altre operazioni su Strumenti Finanziari emessi dalla Banca.
- ✓ Comunicazione delle Informazioni Privilegiate ad altri soggetti al di fuori dell'esercizio dell'attività lavorativa.
- ✓ Raccomandazione da altri o induzione di altri soggetti ad acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari emessi dalla Banca.
- con riferimento alla manipolazione di mercato, nella:
 - ✓ Realizzazione di operazioni sul mercato che:
 - vengono mostrate al pubblico, anche su strutture telematiche o elettroniche.
 - hanno ad oggetto l'acquisto o la vendita di Strumenti Finanziari o contratti derivati.
 - si potrebbero concretizzare in un collocamento effettuato nell'ambito di un'offerta al pubblico.
 - ✓ Diffusione di informazioni di mercato (che non necessariamente hanno a oggetto operazioni) tramite mezzi di comunicazione, compreso *internet*, o tramite qualsiasi altro mezzo.
- In relazione ai Reati di cui all'art. 25-septies ("Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"), l'attività sensibile si configura nella corretta realizzazione dei presidi in materia di salute e sicurezza sul lavoro normativamente previsti.
- In relazione ai Reati di cui all'art. 25-octies ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Adeguata verifica della clientela.
 - Gestione dei contratti di competenza con fornitori esterni di prodotti/servizi informatici.
 - Segnalazione Operazioni Sospette.

- Gestione adempimenti ai fini antiriciclaggio.
- Gestione funzione antiriciclaggio.
- In relazione ai Reati di cui all'art. 25-novies ("Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - *Download* installazione e utilizzo di *software*.
 - Organizzazione di eventi ed attività di rappresentanza.
 - Gestione delle licenze relative ai programmi, applicativi e *software* in uso.
- In relazione al Reato di cui all'art. 25-decies ("Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Rappresentanza della Banca/Rappresentanza in procedimenti giudiziari.
 - Gestione dei procedimenti giudiziari.
 - Gestione delle controversie giudiziarie in cui la Banca è parte in causa.
- In relazione ai **Reati Transnazionali** (Legge n. 146/2006), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Rappresentanza legale della Banca/Rappresentanza in procedimenti giudiziari.
 - Gestione dei procedimenti giudiziari.
 - Istruttoria dei clienti e perfezionamento contratti.
- In relazione ai Reati di cui all'art. 25 undecies ("Reati Ambientali"), le attività sensibili sono riconducibili a:
 - Gestione dello smaltimento dei rifiuti speciali (rifiuti edili, da impianti, apparecchiature elettroniche, supporti removibili).
 - Gestione dello smaltimento dei rifiuti pericolosi (*toner* per stampa esauriti, batterie al nichel-cadmio, litio, ecc.).
 - Disastro ambientale.
 - Inquinamento ambientale.
- In relazione al Reato di cui all'art. 25-duodecies ("Impiego di cittadini di

Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”), le attività sensibili, inserite in via meramente prudenziale sono riconducibili a:

- Assunzione e gestione del personale dipendente extra-comunitario con riferimento alle seguenti attività:
 - ✓ Richiesta e verifica del permesso di soggiorno.
 - ✓ Monitoraggio e rinnovo dei permessi di soggiorno.
 - ✓ Verifica dei limiti di età.
 - ✓ Verifica delle condizioni di lavoro.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Banca Popolare Etica, al fine di prevenire la commissione dei reati è affidata ad un Organismo collegiale. Nel dettaglio, le attività di vigilanza che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n.231/2001, sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 1. presentazione di proposte di adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione;
 2. verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'Organismo di Vigilanza riferisce della propria attività all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza è costituito da:

- un componente nominato dal Consiglio di Amministrazione avente idonei requisiti di indipendenza;
- un componente del Collegio Sindacale;
- il responsabile della Funzione Internal Audit;
- il responsabile della Funzione di Compliance;
- un componente del Comitato Etico.

Tale composizione garantisce la rispondenza ai requisiti del Decreto in termini di autonomia, indipendenza ed efficacia.

Per tutto quanto riguarda le attività dell'Organismo di Vigilanza ci si riporta al relativo Regolamento, che si intende qui integralmente richiamato.

I componenti dell'Organismo sono tenuti al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'incarico e agiscono con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate verso l'esterno.

È fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie relative alla commissione o tentativo di commissione di reati o alla violazione delle regole previste dal presente Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi in grado di causare una violazione o elusione del Modello o delle Procedure o che, in ogni caso, possono rivestire carattere di una certa rilevanza ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 cc..

Al fine di consentire tali segnalazioni sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza anche tramite uno specifico indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza@bancaetica.com.

Vanno trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, ai sensi del D.Lgs.231/2001, le informazioni concernenti:

- le operazioni che ricadono nelle aree definite a rischio;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali relativi a operazioni a rischio;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che possa risultare rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner*, collaboratori esterni, consulenti, ecc., va contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o da un rappresentante della Banca una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Valgono, in proposito, alcune prescrizioni di carattere generale:

1. devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - alla commissione o al pericolo/tentativo di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
 - a comportamenti non in linea con le norme emanate dalla Banca;
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
 - chiunque venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, informerà l'Organismo di Vigilanza;
2. l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
3. le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

La Banca adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure

stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal Sistema di Controllo Interno. Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di reportistica:

- su base continuativa l'Organismo di Vigilanza riporta al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica, almeno annuale, presentando una relazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Le relazioni vengono riportate nel libro dei verbali e possono contenere eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello. Le stesse sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello.

Il contenuto può riguardare:

- eventuali casi di inosservanza al Modello portati da terzi a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza oppure direttamente individuati dall'Organismo di Vigilanza;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in esecuzione del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Gli incontri con gli Organi Societari e con il Presidente cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4 CODICE ETICO E RAPPORTO FUNZIONALE CON IL MODELLO

Oltre agli strumenti di controllo previsti nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Banca da tempo ha adottato il Codice Etico, espressione di principi caratterizzanti un contesto aziendale ove primario è l'obiettivo di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) della Banca.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di comportamenti personali e professionali e di evitare pratiche e atteggiamenti difformi rispetto agli interessi della Banca o devianti rispetto alla legge, o contrastanti rispetto ai valori che la Banca intende promuovere e mantenere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti gli Organi Sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado di Banca Etica e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con Banca Etica.

Il Codice Etico va, quindi, considerato quale presupposto indispensabile del Modello. In effetti entrambi formano un insieme sistematico di norme finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale, in quanto le norme di comportamento dettate nell'uno e le regole poste alla base del rispetto della legge stabilite nell'altro si integrano e si amalgamano formando un tutt'uno inscindibile.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di corretto comportamento deontologico riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti. Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni di legge contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

5 LA DIFFUSIONE E L'ATTIVITÀ FORMATIVA

La diffusione del presente Modello di Organizzazione e Gestione, oltre che l'informazione

del personale, in merito al contenuto del Decreto ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso, sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione della Banca.

L'attività di formazione e informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo, e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

L'adozione del presente Modello è comunicato a tutti i dipendenti ed agli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti sarà consegnato, tra i vari documenti, il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza per la Banca.

Sono fornite a Collaboratori e Consulenti da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Banca Popolare Etica, sulla base del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

La Banca, al fine di dare efficace attuazione al Modello assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Banca è quello di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano, seppure occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi della Banca in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di 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.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità all'efficace attuazione del Modello, segnalando anche eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Banca promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello con ogni mezzo di comunicazione di cui dispone.

Va garantita ai Destinatari la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Codice Etico, informazioni sulle strutture organizzative della Banca, sulle attività e sulle procedure aziendali) direttamente sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata, nonché tramite l'affissione nelle bacheche aziendali.

Da parte del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane sarà richiesta una dichiarazione di osservanza e presa visione dei principi del Modello:

- ai componenti gli organi sociali;
- al personale direttivo e al personale presente in organigramma.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengono con la Banca rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Banca senza vincoli di dipendenza (ad esempio: collaboratori esterni, consulenti e *business partner*).

6 LE PRESTAZIONI DI SERVIZI

Prestazioni di servizi svolte a favore di società appartenenti al Gruppo.

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Banca a favore di società del Gruppo Banca Etica che possono interessare attività e operazioni a rischio devono essere disciplinate da un contratto scritto.

I corrispettivi previsti devono essere in linea con le condizioni di mercato.

L'Organismo di Vigilanza della Banca sottoporrà a verifica periodica i contratti di cui si tratta, chiedendo informazioni anche ai responsabili delle funzioni interessate riguardo alle ragioni del contratto, all'attività svolta ed ai criteri di determinazione del corrispettivo.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, la Banca si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

La Banca, qualora svolga, per conto di società appartenenti al Gruppo, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio Modello, dovrà dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

Qualora la società del Gruppo, beneficiaria dei servizi resi, chieda alla Banca il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione, la Banca si attiene a tali procedure solo dopo che il proprio Organismo di Vigilanza le abbia considerate idonee a prevenire il compimento dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

Prestazioni di servizi svolte da società appartenenti al Gruppo in favore della Banca

Le prestazioni di servizi, svolte da società appartenenti al Gruppo in favore della Banca, che possono interessare attività e operazioni a rischio devono essere disciplinate da un contratto scritto.

I corrispettivi previsti devono essere in linea con le condizioni di mercato.

L'Organismo di Vigilanza della Banca sottoporrà a verifica periodica i contratti di cui si tratta, chiedendo notizie anche ai responsabili delle funzioni interessate riguardo alle ragioni del contratto, alla attività svolta ed ai criteri di determinazione del corrispettivo.

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio adotti procedure idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi.

L'Organismo di Vigilanza della Banca, qualora lo consideri necessario al fine della prevenzione dei Reati Presupposto e degli Illeciti Amministrativi, propone, sentite le funzioni competenti, che i contratti precedentemente identificati prevedano l'adozione, da parte della società del Gruppo che presta il servizio, di specifiche procedure di controllo.

7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

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

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

La valutazione sulle necessità di aggiornamento viene effettuata nei casi di:

- modifica della normativa di riferimento;
- introduzione di nuovi prodotti/servizi, sviluppi e modifiche delle attività, dei processi aziendali, della struttura organizzativa che comportino l'insorgenza di nuove fattispecie di rischio;
- rilevazioni di carenze del Modello.