



D. LGS. 231/2001

“Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”

MODELLO ORGANIZZATIVO

Redazione	ODV	Firma: Andretto Paolo
Verifica	RQ	Firma: Dal Pra' Antonio
Approvazione	CDA	Firma: Bersan Giancarlo
Rev.	Motivo	Data
0	Rilascio della Procedura	01/02/2008
1	Aggiornamento	02/09/2008
2	Aggiornamento	21/09/2009
3	Aggiornamento	05/04/2011
4	Aggiornamento	10/01/2012
5	Aggiornamento	22/01/2013
6	Aggiornamento	07/10/2014

MODELLO ORGANIZZATIVO

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.....	PREMESSA	3
1.2.....	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	3
1.3.....	FATTISPECIE DI REATO	3
1.4.....	DELITTI TENTATI.....	6
1.5.....	REATI COMMESSI ALL'ESTERO	6
1.6.....	TRATTAMENTO SANZIONATORIO.....	6
1.7.....	L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
2.	ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	7
2.1.....	CARATTERI FONDAMENTALI DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO" DELLA BCC VICENTINO	7
2.2.....	OGGETTO E SCOPO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	8
2.3.....	OGGETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	8
2.4.....	LA COSTRUZIONE E LA STRUTTURA	8
3.	SISTEMA DISCIPLINARE	9
3.1.....	IL SISTEMA DISCIPLINARE IN GENERALE.....	9
3.2.....	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	9
3.3.....	LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI E LE MISURE DA ADOTTARE NEI CASI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	10
3.4.....	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	10
3.5.....	MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	10
3.6.....	MISURE NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE.....	10
3.7.....	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.8.....	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI	10
3.9.....	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLE CATEGORIE AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI	11
3.10....	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI.....	12
3.11....	TIPOLOGIE DI CONDOTTA E POSSIBILI SANZIONI.....	12
4.	DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	14
4.1.	DIFFUSIONE/INFORMAZIONE SUL MODELLO.....	14
4.2.	FORMAZIONE SUL MODELLO	15
5.	ALLEGATI.....	15

MODELLO ORGANIZZATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Premessa

Il D. Lgs n. 231/2001 (di seguito anche 'decreto') sulla responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. In linea con quanto previsto dal decreto, l'ABI ha redatto il codice di comportamento per le banche, ricevendo definitivo parere positivo di adeguatezza ed idoneità dal Ministero di Giustizia nel febbraio 2004.

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie.

In sintesi la normativa prevede che le società, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti 'apicali' o dipendenti/collaboratori delle stesse, possono:

- adottare ed efficacemente attuare modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e curarne l'aggiornamento, attraverso apposito organismo di controllo.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l'aggiornamento del modello a fronte di mutamenti nell'organizzazione e nelle attività e/o prodotti della società ovvero di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal modello.

Tale aggiornamento si rende peraltro necessario anche in relazione all'evoluzione legislativa (estensione dei reati) e alla giurisprudenza in materia (sentenze, ordinanze).

1.2. Il regime di responsabilità amministrativa

Il decreto 231/2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" detta norme in ordine alla "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo 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 nella quale sono coinvolti 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 internazionali.

1.3. Fattispecie di reato

I reati presupposto, contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, sono richiamati all'interno della Sez. III del Capo I della norma stessa.

Nel testo originario il decreto afferiva solamente ad alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione quali quelli previsti negli articoli 24 e 25:

- **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** (D. Lgs. 231/2001 art. 24);
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** (D. Lgs. 231/2001 art. 25), rubrica così modificata dall'art. 77 della legge n. 190/2012.

Ad oggi l'ambito di applicazione appare decisamente più esteso con la previsione di nuove tipologie di reato successivamente introdotte in funzione dell'evoluzione progressiva del corpo normativo nazionale; pertanto sono attualmente disciplinati anche i seguenti reati:

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Legge 18 marzo 2008 n. 48 recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica - firmata a Budapest il 23 novembre 2001 - e le norme di adeguamento dell'ordinamento interno ha introdotto l'art. 24 bis nel D. Lgs. 231/2001)

MODELLO ORGANIZZATIVO

- **Delitti di criminalità organizzata** (la legge n. 94 del 5 luglio 2009, denominata "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica", la quale, con l'art. 2 comma 29, ha introdotto nel D. Lgs. 231/01, nel novero dei reati rilevanti l'art. 24 ter)
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Legge n. 409 del 23 novembre 2001 "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha introdotto l'art. 25 bis nel D. Lgs. 231/2001; tale articolo è stato oggetto di modifica con la legge n. 99/09 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia");
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Legge n. 99/09 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto l'art. 25 bis.1. nel D. Lgs. 231/200);
- **Reati societari** (D. Lgs. n. 61 del 11 aprile 2002 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", ha introdotto l'art. 25 ter nel D. Lgs. 231/2001 ispirandosi alle nuove previsioni dell'art. 2621 e ss. del Codice Civile. Legge sulla Tutela del Risparmio 28 dicembre 2005, n. 262 per quanto concerne l'aggiornamento e l'estensione dei reati e al contempo apporta modifiche alle relative sanzioni pecuniarie. Legge 25 gennaio 2006, n. 29 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee. Legge comunitaria 2005". La legge 190/2012 ha introdotto la "corruzione tra privati" per il delitto descritto nel terzo comma dell'art. 2635 c.c.);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico** previsti dal codice penale e da leggi speciali (Legge 14 gennaio 2003, n. 7 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno", ha introdotto l'art. 25 quater nel D. Lgs. 231/2001); Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto l'art. 24 quater 1 nel D. Lgs. 231/2001);
- **Delitti contro la personalità individuale e delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (Legge 11 agosto 2003, n. 228", ha introdotto l'art. 25 quinquies nel D. Lgs. 231/2001. Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", ha aggiornato l'art. 25 quinquies nel D. Lgs. 231/2001. Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto l'art. 25 quater 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).
- **Reati di abuso di mercato** (Legge 18 aprile 2005, n. 62 - Legge comunitaria 2004 - ha introdotto l'art. 25 sexies nel D. Lgs. 231/2001 estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza Parte V Sanzioni - Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - Capo II Sanzioni Penali. Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato - Art. 187-quinquies D. Lgs. 58/1998 - Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V Sanzioni - Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - Capo III Sanzioni amministrative);
- **Reati in materia "antinfortunistica"** (Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", ha introdotto l'art. 25 septies nel D. Lgs. 231/2001;
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita** (D. Lgs del 21 novembre 2007, n. 231, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento al terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, ha introdotto l'art. 25 octies nel D. Lgs. 231/2001)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Legge n. 99/09 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto l'art. 25 novies nel D. Lgs. 231/2001);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Legge 3 agosto 2009 n. 116 ha introdotto l'art. 25 decies nel D. Lgs. 231/2001);

MODELLO ORGANIZZATIVO

- **Reati ambientali** (D. Lgs del 7 luglio 2011 attuativo di due importanti direttive europee sulla tutela dell'ambiente (1008/99/CE) e sull'inquinamento provocato da navi (2009/123/CE) ha introdotto l'art. 25-undecies nel D. Lgs 231/2001)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare** (D. Lgs del 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ha introdotto l'art. 25-duodecies nel D. Lgs 231/2001)
- **Reati transnazionali** (Legge n. 146 del 16 marzo 2006 - ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001. L'art. 10 della legge ha previsto la responsabilità amministrativa degli enti anche per ulteriori reati, ove sussista il carattere di transnazionalità della condotta criminosa);

I reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 sono riportati nell'apposito fascicolo denominato "Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi".

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica - che si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 - commetta uno dei reati in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una "colpa di organizzazione" dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D. Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso. Secondo il dettato della citata norma, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

Tuttavia, "l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

La prima delle descritte figure parrebbe corrispondere, nella struttura societaria, a quella degli amministratori e del direttore generale.

"Soggetto all'altrui direzione" può invece essere chiunque si trovi ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell'ente. Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo. Perciò, l'ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una "colpa di organizzazione" da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

MODELLO ORGANIZZATIVO

Gli artt. 6 e 7 del decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede che "se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)".

Analogamente, il successivo art. 7 stabilisce che "nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

1.4. Delitti tentati

In base all'articolo 26 del D. Lgs. 231/2001 in caso di commissione nelle forme del tentativo dei delitti previsti dall'articolo 24 all'articolo 25 octies del medesimo decreto, l'importo delle sanzioni pecuniarie e la durata delle sanzioni interdittive si riduce da un terzo alla metà.

L'erogazione di sanzioni è per contro esclusa qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.5. Reati commessi all'estero

L'articolo 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere ritenuto responsabile anche per reati commessi all'estero ed aventi sede principale nel territorio dello Stato, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, onde evitare l'impunità di una situazione criminologica di frequente verifica e di conseguenza contrastare l'aggiornamento dell'impianto normativo.

Per contro il Decreto si astiene dal definire disposizioni con riferimento a quegli enti aventi sede principale all'estero, ma i cui esponenti abbiano commesso il reato in Italia nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. A tal proposito risulta eventualmente necessario far riferimento alle norme di diritto internazionale privato (legge 31 maggio 1995, n. 218 e successive modificazioni).

1.6. Trattamento sanzionatorio

Nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti la tipologia sanzionatoria si articola su un modello-base valido per tutte le responsabilità che è dato dalla sanzione pecuniaria e su un complesso di altre sanzioni tra le quali spiccano le sanzioni interdittive previste solo per le ipotesi più gravi.

La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene per numero di quote (da 100 a 1.000) il cui valore varia da 258,00 a 1.549,00 euro).

Le sanzioni interdittive sono:

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

MODELLO ORGANIZZATIVO

1.7. L'adozione del "Modello Organizzativo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati di cui al decreto.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il decreto agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Va notato che l'adozione del modello può servire - oltre ad escludere alla base la responsabilità dell'ente - se adottato prima dell'apertura del dibattimento, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b); a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, secondo comma, lett. b, e terzo comma).

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nel citato art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, primo comma); misure destinate poi ad essere del tutto revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre richiamate condizioni (art. 49, quarto comma; art. 50, primo comma).

Infine, l'adozione del modello può avere luogo anche a sentenza di condanna già emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Banca di Credito Cooperativo Vicentino - Pojana Maggiore Soc. Coop., al fine di preservare la propria posizione ed immagine nonché la correttezza e la trasparenza nell'esercizio della sua attività, valori ineccepibili che da sempre la contraddistinguono, ha deciso di procedere all'adozione di un Modello Organizzativo specifico, di cui al Decreto Legislativo 231/2001, ispirandosi alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" (febbraio 2004) e alle "Linee guida di Federasse" (maggio 2003 e successive integrazioni).

Il presente Modello Organizzativo è stato predisposto in considerazione del sistema strutturato ed organico di norme, controlli interni e di altre procedure già in vigore all'interno della Banca.

2.1. Caratteri fondamentali del "Modello Organizzativo" della BCC Vicentino

Ai fini della costruzione del proprio impianto, la Banca di Credito Cooperativo Vicentino Pojana Maggiore Soc. Coop. ha dato avvio ad un ampio e articolato progetto che ha richiesto la realizzazione delle seguenti attività:

- *Mappatura dei rischi riferiti alle previsioni del Decreto;*
- *Analisi del sistema organizzativo in funzione dei rischi individuati e valutazione dei processi sensibili;*
- *Definizione delle misure di contrasto;*
- *Aggiornamento dei documenti interni (Regolamenti e Procedure);*
- *Costituzione di un organismo di Vigilanza, definizione di ruolo, competenze e poteri;*
- *Adeguamento del previgente Regolamento disciplinare;*
- *Adozione del Codice Etico della Banca di Credito Cooperativo di Vicentino Pojana Maggiore Soc. Coop.;*
- *Formazione e comunicazione aziendale;*
- *Definizione delle responsabilità di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.*

Il Modello organizzativo definito dalla Banca ed efficacemente attuato prevede:

- a) 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;

MODELLO ORGANIZZATIVO

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione

2.2. Oggetto e scopo del Modello Organizzativo

Il Modello organizzativo adottato da Banca di Credito Cooperativo Vicentino Pojana Maggiore è coerente con il complesso normativo, regolamentare, organizzativo e procedurale (di natura operativa, informatica e di controllo) già in vigore in Banca e si propone lo scopo di garantire l'integrazione delle disposizioni e delle informazioni, a tutti i livelli, finalizzate all'osservanza delle previsioni di cui al Decreto ex 231/2001.

In questo ambito, si richiamano di seguito i principali regolamenti della Banca di Credito Cooperativo Vicentino, a cui il Modello Organizzativo fa riferimento e cioè:

- Statuto;
- Processo Organizzativo aziendale;
- Regolamenti e Procedure Operative;
- Deleghe di poteri e norme per l'uso della Firma sociale;
- Normativa aziendale;
- Codice etico.

2.3. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo

L'adozione volontaria del Modello, peraltro non obbligatorio ai sensi di legge, è coerente con le ispirazioni statutarie e con la volontà del Consiglio di Amministrazione e della Direzione della Banca di Credito Cooperativo Vicentino Pojana Maggiore di assicurare sempre il massimo profilo di consapevolezza, correttezza e trasparenza a favore dei principi della cooperazione di credito.

Nel merito specifico, il Modello organizzativo definito è volto al perseguimento delle seguenti principali finalità:

1. consapevolezza: illustrare il disposto della norma e l'impatto della stessa in termini operativi;
2. controllo: definire ruoli, responsabilità e competenze finalizzate al controllo sulle aree sensibili ai rischi, al fine di consentire azioni preventive e di contrasto alla commissione dei reati;
3. comportamento e disciplina: definire le relazioni tra rischi, comportamenti illeciti e provvedimenti di carattere sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni esplicitate.

2.4. La costruzione e la struttura

A seguito dell'emanazione del D.Lgs.231/2001, Banca di Credito Cooperativo Vicentino Pojana Maggiore ha avviato le attività per la predisposizione del Modello.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del decreto ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida ABI ed alle indicazioni proposte da Federcasse e da Federazione Veneta BCC.

Sono stati identificati i processi sensibili nell'ambito del perimetro di attività della Banca che sono stati elencati in un documento denominato "Elenco dei processi sensibili" nel cui ambito possono essere commessi reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'attività di mappatura è stata svolta attraverso il censimento dei "rischi", raggruppati per tipologia di reato, fornendo una valutazione sulla probabilità di verificarsi dell'evento. Sono state previste le modalità di gestione del rischio ed i documenti di riferimento contenenti le regole di prevenzione.

La Banca ha quindi proceduto alla predisposizione del Modello e alla sua adozione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 30.10.2007.

In pari data, con lo scopo di informare il personale sui processi sensibili, BCC Vicentino provveduto a pubblicare nell'intranet aziendale un documento denominato "D. Lgs. 231/2001 - modello Organizzativo".

Con la delibera già richiamata ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Fin da subito le attività di verifica predisposte dall'Organismo di Vigilanza hanno riguardato:

MODELLO ORGANIZZATIVO

- il presente documento (il Decreto Legislativo 231/2001, l'adozione del modello organizzativo, il sistema disciplinare, la diffusione e formazione sul modello)
- gli allegati al presente documento (elenco dei reati, l'elenco dei processi sensibili con le modalità di gestione del rischio ed i documenti di riferimento; il regolamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza; i regolamenti e la normativa in vigore; il Codice Etico).

L'attività è stata svolta attraverso raccolta e analisi della documentazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore e razionalizzazione e aggiornamento della precedente mappatura dei processi "sensibili", ed è stata successivamente verificata e completata con l'obiettivo di:

- verificare l'eshaustività dell'elenco delle attività sensibili di competenza delle singole aree e/o funzioni;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. prescrizioni normative, sistemi di delega, elementi di sicurezza, ecc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- individuare aree di miglioramento e suggerire piani per l'integrazione della normativa in vigore ovvero per la predisposizione di normative speciali ad hoc.

In merito ai presidi di controllo già in vigore sono stati censiti e valutati gli elementi formalizzati.

Il presente modello organizzativo verrà di volta in volta integrato con Protocolli Speciali e/o aggiornamento di normative in essere, attraverso predisposizione a cura delle strutture competenti della Banca.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1. Il sistema disciplinare in generale

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali, di legge e di contratto che il personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Banca mediante specifica normativa aziendale (Regolamenti, Circolari, Comunicazioni, ecc.), portata a conoscenza di tutto il personale tramite l'intranet aziendale, al quale si accede da ogni postazione di lavoro e tramite appositi piani di formazione. Le direttive aziendali impartite possono pertanto essere consultate da tutti in ogni momento della giornata lavorativa.

Le norme disciplinari sono portate a conoscenza di tutto il personale anche mediante la loro affissione presso ogni unità organizzativa.

Al fine di assicurare omogeneità, obiettività e imparzialità all'intera procedura disciplinare, la relativa gestione, ivi compresa l'eventuale applicazione di misure sospensive di carattere cautelare, è attribuita alla Direzione Generale. L'attivazione della procedura disciplinare prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'adozione di eventuali provvedimenti di carattere disciplinare avviene, di norma, sulla base della segnalazione effettuata dal responsabile di un'unità lavorativa e sulla base dei rapporti predisposti dall'Ufficio Revisione Interna, ovvero sulla base di documentazione dettagliata fornita da soggetti terzi.

Quando sia richiesto da eventi particolari la Banca può procedere, come previsto dalla contrattazione collettiva, all'allontanamento temporaneo del lavoratore.

Qualora i fatti e/o i comportamenti emersi costituiscano violazione di norme di legge, di contratto e/o aziendali o deontologiche, la Direzione Generale attiva, con la tempestività del caso, il procedimento disciplinare, che - condotto nel più rigoroso rispetto delle norme di legge e di contratto con l'intento di assicurare i principi fondamentali della contestazione dell'addebito alla persona inquisita ed il suo diritto alla difesa con l'assegnazione di opportuni tempi per poterla effettuare - si conclude sulla base dei fatti acclarati nel corso del procedimento stesso con l'adozione delle sanzioni previste dalla legge e dal contratto (rif. art. 44 C.C.N.L.), secondo il principio della gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto commesso.

3.2. Funzione del sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La definizione di misure disciplinari (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

MODELLO ORGANIZZATIVO

Il sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Banca debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità e/o di gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

E' stato pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare anche ai fini del D. Lgs, 231/2001 è esercitato presso la Banca di Credito Cooperativo Vicentino secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare, fatte salve le particolarità di seguito descritte.

3.3. La gestione delle violazioni e le misure da adottare nei casi di violazione del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni delle singole regole di comportamento contenute nel Modello medesimo e delle correlate procedure aziendali, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e saranno regolate come di seguito specificato.

3.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali assumono gli opportuni provvedimenti, con eventuale segnalazione all'Assemblea dei Soci.

3.5. Misure nei confronti del Collegio Sindacale

La violazione del modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, eventualmente riscontrate dall'OdV, dovrà essere comunicata con urgenza al Consiglio di Amministrazione che provvederà alla convocazione dell'Assemblea per le decisioni del caso.

3.6. Misure nei confronti della Società di Revisione

La violazione del modello da parte dei componenti di Società di Revisione, eventualmente riscontrate dall'OdV, dovrà essere comunicata al Consiglio di Amministrazione che provvederà alla convocazione dell'Assemblea per le decisioni del caso.

3.7. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs. 231/2001, l'Organismo stesso, a seguito di propria deliberazione adottata ai sensi del Modello informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali assumono gli opportuni provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole di funzionamento dell'Organismo e dei criteri di durata in carica e sostituzione dei componenti dello stesso, previsti dal Modello.

3.8. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti eventuali violazioni potranno dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali

MODELLO ORGANIZZATIVO

che regolano la materia, in relazione alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) *Diffida*

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri dipendenti

In relazione alla gravità, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali - distinte dall'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente sia tenuto - da un minimo di 1.000 Euro ad un massimo del 5% della retribuzione annua lorda.

b) *Licenziamento ex art. 2118 c.c.*

- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Banca ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c) *Licenziamento per giusta causa*

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

La gravità delle infrazioni e il conseguente provvedimento disciplinare verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all'eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi da parte dello stesso, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui la Banca può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta irregolare accertata.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti per i procedimenti disciplinari ordinari.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

3.9. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nelle categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, nelle sue singole regole comportamentali, da parte dei dipendenti, il cui contratto di lavoro è regolamentato dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC-Cra, costituisce illecito disciplinare. Nei riguardi del personale dipendente, le eventuali violazioni alle disposizioni del presente Modello saranno regolate sul piano disciplinare con applicazione delle disposizioni di legge e di contratto.

MODELLO ORGANIZZATIVO

In particolare i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori con specifico riferimento al D. Lgs. 231/2001 - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelle previste dal sistema disciplinare di cui a CCNL citato.

La seguente previsione integra il codice disciplinare in essere e verrà riportata sul codice disciplinare, che ad oggi deve essere esposto sul luogo di lavoro, in posizione visibile e consultabile dai dipendenti, curando di fornirne apposito supporto aggiornato a ciascuna unità operativa:

“In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, quarto comma, lettera b) i lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione, ai sensi delle norme di legge e contrattuali, del codice deontologico adottato dall'azienda e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare”.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti alle funzioni aziendali competenti.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

3.10. Misure nei confronti di collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (promotori, collaboratori a contratto - c.d. parasubordinati - outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti a carico della Banca.

A tali fini sarà prevista informativa e pubblicità del modello per i collaboratori secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, anche mediante consegna cartacea del Modello organizzativo e del Codice Etico (con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

3.11. Tipologie di condotta e possibili sanzioni

Soggetti apicali	Sanzioni
Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività della funzione	- richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività organizzative.	- richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto.	- richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto.	- richiamo e intimazione a conformarsi
Omissione di comportamenti e delle procedure	- richiamo e intimazione a conformarsi

MODELLO ORGANIZZATIVO

prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D. Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione nelle ipotesi più gravi - revoca se si realizza il presupposto
Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D. Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> - revoca - sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D. Lgs 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p..	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione - revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione - revoca se la reiterazione continua dopo la sospensione
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono reiterate
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza dei soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo e intimazione a conformarsi - sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - revoca se reiterazione dopo sospensione

Lavoratori dipendenti	Sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - biasimo scritto - sospensione dal servizio - licenziamento per giustificato motivo
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - biasimo scritto - sospensione dal servizio - licenziamento per giustificato motivo
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - biasimo scritto
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel modello che espongono la Banca alle situazioni di rischio reati previsti dal D. Lgs 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - biasimo scritto - sospensione dal servizio - licenziamento per giustificato motivo
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e	<ul style="list-style-type: none"> - licenziamento per giustificato motivo Nei casi più lievi: <ul style="list-style-type: none"> - sospensione dal servizio

MODELLO ORGANIZZATIVO

prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none">- rimprovero verbale- biasimo scritto- sospensione dal servizio se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D. Lgs 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p..	<ul style="list-style-type: none">- biasimo scritto- sospensione dal servizio- licenziamento per giustificato motivo
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	<ul style="list-style-type: none">- sospensione dal servizio- licenziamento per giustificato motivo
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	<ul style="list-style-type: none">- rimprovero verbale- biasimo scritto
Omessa informativa all'OdV ed alle funzioni nonché al Consiglio di Amministrazione di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none">- rimprovero verbale- biasimo scritto

4. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

4.1. Diffusione/Informazione sul Modello

Ai fini dell'efficacia del presente modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Banca, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal decreto e dal modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (Mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o protocolli speciali, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, codice etico, ecc.)

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del decreto e sul modello organizzativo; è stato istituito sulla Intranet aziendale uno specifico spazio alla voce Regolamenti e Processi ed in esso è pubblicato il presente modello organizzativo contenente la Mappa delle attività 'sensibili' a rischio di reato e la Mappa dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001. In tale spazio intranet sono disponibili anche le normative collegate (Codice Etico, regolamento dell'Organismo di Vigilanza, ecc.).

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del modello organizzativo.

La diffusione del modello organizzativo è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Modello Organizzativo e il D.Lgs. 231/2001. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare alla Banca una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E' inoltre necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del modello anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, anche mediante consegna cartacea del Modello

MODELLO ORGANIZZATIVO

organizzativo e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

4.2. Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli previsti dal modello, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo.

Il Piano formativo deve tener conto della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'incarico a funzioni di rappresentanza nella Banca.

Particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o 'sensibili'.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. lgs.231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

L'attività formativa verrà svolta attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nelle riunioni formative standard già previste, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi. L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del decreto e del modello.

5. ALLEGATI

- Decreto Legislativo 8 giugno 231/2001;
- Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi che prevedono una responsabilità amministrativa dell'ente;
- Elenco dei processi sensibili e presidi organizzativi di controllo in vigore;
- Procedura di comunicazione interna con l'Organismo di Vigilanza;
- Modulo di segnalazione di violazione del modello;
- Regolamento dell'organismo di Vigilanza;
- Codice Etico;
- Elenco dei principali regolamenti/normative in vigore che integrano il modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;