

Parte Generale

Sommario

1. Definizioni
2. La normativa di riferimento
 - 2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
 - 2.2 Gli obiettivi dell'introduzione del Modello
 - 2.3 La definizione di rischio accettabile
 - 2.4 I reati presupposto
 - 2.4.1 I reati commessi da soggetti apicali
 - 2.4.2 I reati commessi da sottoposti
 - 2.5 Il concorso nel reato
 - 2.6 L'elenco (in continua evoluzione) delle fattispecie criminose
 - 2.7 Le sanzioni
3. La normativa di riferimento e le Linee Guida
 - 3.1 I principali riferimenti normativi esterni
 - 3.2 I principali riferimenti normativi di produzione interna
 - 3.3 Le Linee Guida di ABI e Confindustria
 - 3.4 (omissis)
4. Il Modello di organizzazione
 - 4.1 I requisiti del Modello
 - 4.2 La redazione del Modello
 - 4.3 La struttura del Modello
 - 4.4 L'aggiornamento del Modello
5. (omissis)
6. L'Organismo di Vigilanza
 - 6.1 Autonomia finanziaria dell'ODV
 - 6.2 Il Regolamento dell'ODV
7. (omissis)
8. (omissis)
9. Informazione e formazione
 - 9.1 Informazione
 - 9.2 Formazione
10. (omissis)
11. (omissis)

1. Definizioni

I termini qui riportati saranno utilizzati con il seguente significato:

- **"D.Lgs. 231"** o, più semplicemente, **"Decreto"**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ed ogni sua successiva modifica ed integrazione;
- **"Reati 231"**: i reati (suddivisi in **"Categorie"**) indicati nel D.Lgs 231 e quelli, contenuti in diversi provvedimenti di legge, dalla cui realizzazione può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi della medesima disciplina;
- **"Modello"** o **"MOG"**: il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo di cui all'art. 6 c. 1 lett. a del Decreto;
- **"Banca", "BCC" o "Ente"**: la Banca di Credito Cooperativo per cui il presente Modello è stato redatto;
- **"Gruppo Iccrea"** o **"Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea"**: il Gruppo, costituito il 4 marzo 2019 nell'ambito della Riforma del Credito Cooperativo italiano (Legge n. 49 del 2016 e successive modifiche), a cui ha aderito la Banca;
- **"Capogruppo"**: Iccrea Banca S.p.A. - Istituto Centrale del Credito Cooperativo;
- **"Codice Etico"**: il documento che riporta i principi valoriali e comportamentali della Banca;
- **"Soggetti apicali"**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale (art. 5 c. 1 lett. a);
- **"Sottoposti"**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (art. 5 c. 1 lett. b);
- **"Fornitori"**: le controparti contrattuali della Banca quali, ad esempio, gli appaltatori ed i fornitori di opere, di beni e servizi nonché tutti coloro con i quali l'Ente stabilisce forme di collaborazione;
- **"Linee Guida"**: le linee guida redatte dalle associazioni di categoria, con particolare riferimento a quelle pubblicate dall'ABI ("Linee Guida dell'Associazione bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" del Marzo 2008) e dal Gruppo di lavoro interdisciplinare composto da ABI, CNDCEC, CNF e Confindustria ("Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231" del Febbraio 2019);
- **"Linee Guida Iccrea"**: le "Linee guida metodologiche per la definizione dei modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 delle banche affiliate" approvate dalla Capogruppo nel settembre 2022;
- **"Area di Rischio"**: l'area di attività della Banca nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, la potenzialità commissiva di un reato presupposto previsto dal D.lgs. n. 231/2001.
- **"Organismo di Vigilanza"** o **"ODV"**: l'Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

2. La normativa di riferimento

2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese, tra cui 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 e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La sua entrata in vigore ha portato all'introduzione di una forma di responsabilità amministrativa degli enti, autonoma rispetto alla responsabilità penale delle persone fisiche autrici dei reati, derivante dalla commissione - o dalla tentata commissione - di alcuni illeciti espressamente richiamati dal Decreto (c.d. "*reati presupposto*"). Scopo della disciplina è quello di coinvolgere gli Enti nella punizione di alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

La responsabilità dell'Ente si fonda sulla *colpa da organizzazione*, ovvero sulla violazione del dovere di predisporre cautele organizzative e strumenti di controllo idonee a prevenire la commissione di reati, adeguando i propri comportamenti al rispetto della legalità

L'ente risponde *non se non impedisce il reato* (affermazione che condurrebbe ad una inammissibile responsabilità oggettiva a carico dell'ente) quanto, piuttosto, *se non era organizzato per impedire il reato*.

Requisito essenziale per la imputabilità dell'Ente è che tali reati siano stati commessi da soggetti (apicali o sottoposti) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Quest'ultimo, infatti, non risponde se gli illeciti sono stati perpetrati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2). L'*interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dal fatto che poi tale obiettivo sia stato raggiunto; il *vantaggio* sussiste invece quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, anche se non necessariamente di natura economica.

In caso di commissione di un reato-presupposto, l'Ente sarà chiamato a dimostrare - ed il Giudice a valutare - di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**, provando altresì la sua elusione fraudolenta da parte dall'autore del reato. Ciò al fine di garantire alla Banca l'esonero da responsabilità per la colpa da organizzazione sopra menzionata.

In caso contrario, sono previste sanzioni pecuniarie di rilevante entità, oltre alla possibile applicazione di misure interdittive, che hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (come nel caso dell'interdizione dall'esercizio dell'attività).

2.2 Gli obiettivi dell'introduzione del Modello

Con l'introduzione del Modello la Banca, attraverso l'individuazione delle "*attività sensibili*" e la definizione di prassi operative "*idonee a prevenire i reati*", si propone i seguenti obiettivi:

- rendere consapevoli le persone facenti parte della struttura, sia di governo che esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'Ente;
- garantire l'esistenza di idonei presidi e controlli volti a garantire ed assicurare la correttezza dei comportamenti, nel rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, etica, trasparenza e correttezza perseguite dalla Banca e proprie del Movimento del Credito Cooperativo.

Obiettivo ultimo dell'adozione del Modello è, in definitiva, ottenere l'esonero da responsabilità della Banca per fatti-reati commessi dai suoi esponenti aziendali e dai suoi dipendenti, provando che:

i. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":

a) l'organo dirigente ha adottato (e provato di avere efficacemente attuato) prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il loro aggiornamento;

b) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente (ovvero tenendo una condotta falsificatrice, ingannevole, obliqua e subdola, tale da frustrare con l'inganno il diligente rispetto delle regole da parte dell'ente) il Modello di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo di cui al precedente punto 1.

ii. in caso di reato presupposto commesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di un apicale:

a) non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Relativamente all'onere della prova, spetterà sempre all'Autorità Giudiziaria dimostrare l'esistenza di un reato presupposto commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e fornire gli elementi indicativi della colpa di organizzazione. In altre parole, l'A.G. non potrà limitarsi ad affermare che se fosse stato adottato un modello idoneo il reato non sarebbe stato commesso, dovendo provare che l'Ente non si è dotato di una organizzazione adeguata.

Quanto invece all'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive, questo ricadrà

sulla Banca nel solo caso in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale. Qualora, al contrario, l'autore del reato sia un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, spetterà ancora una volta all'Autorità Giudiziaria di provare la loro mancata adozione.

Se quello sopra menzionato è lo scopo principale dell'adozione del Modello, non è da sottacere, in quanto altrettanto importante, un ulteriore obiettivo: eseguire una check list dei processi, dei presidi organizzativi e documentali e dei controlli interni e garantire, attraverso il lavoro dell'Organismo di Vigilanza e la sua interlocuzione con gli organi di governo, un costante monitoraggio dell'attività.

L'implementazione del Modello si inserisce infatti in una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di governance (a partire dal Codice Etico) a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto dell'Ente affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e conformi alle normative interne, tali da prevenire il rischio di commissione di reati o quantomeno ridurre tale rischio ad un livello di accettabilità.

2.3 La definizione di rischio accettabile

L'obiettivo ultimo dell'adozione del Modello è, in definitiva, ottenere l'esonero da responsabilità della Banca per fatti-reati commessi dai suoi esponenti aziendali e dai suoi dipendenti.

Ad un qualunque sistema di controllo, fatta eccezione per casi particolari relativi ad attività estremamente pericolose, non si può però chiedere la garanzia assoluta che un rischio non sfoci in un fatto illecito. Quello che invece si può ragionevolmente pretendere è che il rischio di verifica di tale fatto illecito sia minimizzato e ridotto ad un livello "accettabile".

Più in particolare, il rischio è considerato accettabile quando il controllo aggiuntivo per evitare il verificarsi di un evento ha un costo superiore a quello della risorsa da proteggere.

Ai fini 231, la soglia di accettabilità è rappresentata, nei reati dolosi, da un sistema di prevenzione tale da non potere essere aggirato se non attraverso una condotta fraudolenta da parte dell'autore materiale del reato.

Non a caso l'art. 6 lett. c) del decreto prevede, tra i presupposti di non imputabilità dell'Ente, che si riesca a provare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione.

Per i *reati colposi* (si veda il Par. 4.4) il concetto di elusione fraudolenta appare difficilmente compatibile, non essendo richiesta la volontà dell'evento lesivo. In questi casi, alcuni commentatori hanno sostenuto la necessità di riferire il requisito dell'elusione fraudolenta alla sola condotta inosservante della regola cautelare. Ne consegue, secondo tale interpretazione, che l'Ente, per andare esente da responsabilità, dovrebbe solo fornire la prova che non vi è stato alcun accordo con l'autore materiale del reato per eludere il Modello. Dimostrazione, quest'ultima, compatibile con i reati colposi.

Da ciò l'ulteriore corollario secondo cui **il rischio, nei reati colposi, è considerato accettabile**

quando l'evento dannoso si è verificato solo perché c'è stata una violazione delle regole del MOG e delle normative di legge poste a presidio.

2.4 I reati presupposto

Entrando più nel particolare, il Decreto distingue tra reati commessi da soggetti apicali (la cui individuazione deve essere effettuata tenendo conto delle mansioni e delle funzioni in concreto svolte da ciascun soggetto e dalla conseguente capacità di esercitare un'influenza significativa sulla Banca o su un ramo di essa) e reati commessi da sottoposti (sostanzialmente costituiti da tutti coloro che sono legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché i collaboratori esterni).

2.4.1 I reati commessi da soggetti apicali

L'art. 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale (dovendosi intendere per esso colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente - ad es. il Presidente - colui che amministra o dirige l'Ente - ad es. un Consigliere di Amministrazione o un Direttore Generale - o colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo di parte della Banca – ad es. un Direttore Amministrativo con autonomia di funzioni e spesa), l'Ente è esonerato da qualunque responsabilità se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ODV – Organismo di Vigilanza);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Ciò sempre che il fatto-reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i controlli ed i presidi adottati dalla Banca.

In buona sostanza, nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso; una presunzione, quest'ultima, che solo l'adozione del Modello e la relativa dimostrazione della sussistenza delle succitate condizioni consente di superare.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale autore materiale del reato, l'Ente non è comunque responsabile anche laddove tale Soggetto abbia agito nell'interesse oppure a vantaggio della Banca.

2.4.2 I reati commessi da sottoposti

Analogamente, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati dei sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di

direzione o di vigilanza.

In tale ipotesi, l'inosservanza di detti obblighi è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7, contrariamente a quella di cui all'art.6, l'adozione del Modello di organizzazione costituisce una presunzione a suo favore, comportando l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

2.5 Il concorso nel reato

Si deve tenere presente che la responsabilità dell'ente può sussistere anche nel caso in cui l'autore dell'illecito, poco importa se soggetto apicale o dipendente, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente. Si tratta di un'ipotesi prevista nel codice penale (artt. 110 e 113) che, sebbene non espressamente nel decreto 231, si ritiene applicabile anche alla disciplina della responsabilità amministrativa, a condizione che ricorrano anche in questo caso i presupposti dell'interesse e/o del vantaggio per l'Ente.

Si pensi, ad esempio, alla possibilità di concorrere - a titolo di dolo - nei reati di riciclaggio commessi dai clienti oppure - a titolo di colpa - di concorrere nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose) imponendo, in qualità di committenti, criteri economici di aggiudicazione dell'appalto così stringenti da condurre la ditta appaltatrice a non adottare adeguate misure preventive.

2.6 L'elenco (in continua evoluzione) delle fattispecie criminose

La Sezione III del Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti.

Le prime versioni del Decreto, per via dell'origine comunitaria della disciplina in chiave anticorruzione, si riferivano ad una serie di reati sostanzialmente riconducibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa. Nel corso degli anni l'elenco si è però notevolmente esteso, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Qui di seguito vengono elencate, a mero titolo esemplificativo, alcune tipologie di reato richiamate dal Decreto:

- vari delitti contro la Pubblica Amministrazione
- reati societari, compresa la corruzione tra privati
- reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione

delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- reati informatici
- delitti di criminalità organizzata
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- reati ambientali
- delitti contro la personalità individuale
- reati fiscali

precisando che il suddetto elenco non è esaustivo e che il numero dei reati è destinato ad aumentare.

Non tutti i reati richiamati dal Decreto sono riconducibili all'attività effettivamente svolta dell'Ente (anzi: alcuni di essi ne sono completamente estranei). Ragion per cui nella Parte Speciale del Modello la valutazione del rischio-reato è stata preceduta dalla individuazione delle Categorie di illeciti in concreto rilevanti.

Si noti anche che non tutti i reati sono dolosi, ovvero puniti solo in presenza della volontà e della consapevolezza della loro realizzazione da parte dell'agente. Alcuni sono rilevanti ai fini 231 anche se commessi con colpa, come quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni personali gravi e gravissime) ed alcuni reati ambientali. Tale precisazione è importante sia per determinare la soglia di accettabilità del rischio reato (di cui si dirà nei paragrafi che seguono), sia per la concreta individuazione dei sistemi di controllo preventivo.

È importante infine sottolineare che i reati previsti dal Decreto, per comportare la responsabilità dell'Ente, non è necessario che siano commessi; tale responsabilità scatta anche solo se tentati. L'art. 26 co. 1 stabilisce infatti che, nei casi di realizzazione nella forma del solo tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) siano semplicemente ridotte da un terzo alla metà, salvo precisare che ne sarà esclusa l'irrogazione laddove la Banca impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.7 Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive (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, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni); esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

L'Autorità Giudiziaria può inoltre disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, il Decreto ne prevede l'applicazione, anche in via cautelare, quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Ciò purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

3. La normativa di riferimento e le Linee Guida

3.1 I principali riferimenti normativi esterni

Tra le norme più significative in ambito 231, di produzione esterna sia all'Ente che al Gruppo Bancario, ricordiamo:

- il D.Lgs. n. 385/1993, "Testo Unico Bancario";
- il D.Lgs. n. 58/1998, "Testo Unico della Finanza";
- la Circolare Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 c.s.m., "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche";
- la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 febbraio 2013 c.s.m., "Disposizioni di vigilanza per le banche";
- la Circolare Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999 e successive modificazioni e integrazioni "Istruzioni di Vigilanza per le banche";
- il D.Lgs. n. 231/07 "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 del terrorismo nonché' della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- la Circolare Banca d'Italia del 10 marzo 2011, "provvedimento recante disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231";
- il D.L. 14 febbraio 2016, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 aprile 2016, n. 19

“Misure urgenti concernenti la riforma delle banche di credito cooperativo, la garanzia sulla cartolarizzazione delle sofferenze, il regime fiscale relativo alle procedure di crisi e la gestione collettiva del risparmio”;

- la Normativa emanata da CONSOB regolante gli Emittenti e gli Intermediari Finanziari;
- la Delibera Consob n. 17297 del 28 aprile 2010, “Disposizioni concernenti gli obblighi di comunicazione di dati e notizie e la trasmissione di atti e documenti da parte dei soggetti vigilati”.

3.2 I principali riferimenti normativi di produzione interna

In aggiunta alla normativa esterna, l'attività della Banca è regolata da molteplici strumenti di governance, in parte di produzione interna all'Ente ed in parte provenienti dalla Capogruppo, oggetto di continua verifica e adeguamento con l'evoluzione del contesto normativo.

Tra quelli interni all'Ente, oltre al Modello 231, ricordiamo:

- lo Statuto;
- il Codice Etico;
- le delibere sui poteri delegati;
- il Regolamento Interno;
- l'Organigramma.

Quale partecipante al Gruppo BCC Iccrea, la BCC ha anche recepito i seguenti documenti:

- il Contratto di Coesione ;
- il Regolamento del Gruppo Iccrea;
- le Politiche di Governo Societario di Gruppo;
- le "Linee Guida metodologiche per le Banche Affiliate per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01" (Com. Protocollo ICR-OUT-001050 -2022-DG);
- le normative emanate dalla Capogruppo.

Tutti i documenti sopra menzionati, destinati a regolare l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente, devono considerarsi a tutti gli effetti facente parte del complesso dei presidi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato e, come tali, ricompresi nel Modello.

3.3 Le Linee Guida di ABI e Confindustria

L'art 6 comma 3 d.lg. 231 stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di Codici di comportamento (o Linee guida) redatte dalle Associazioni rappresentative di categoria.

Per le Banche è stata l'Associazione Bancaria Italiana che, nel 2001, ha rilasciato una prima edizione delle Linee guida (poi aggiornata nel febbraio 2004), contribuendo poi, nel febbraio 2019, alla stesura dei “Principi Consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi” insieme a

CNF, Confindustria e CNDCEC.

Le Linee Guida ABI evidenziano la creazione all'interno delle banche, anche su impulso dell'Autorità di vigilanza, di un sistema integrato di controlli che coinvolge soggetti diversi. Particolare rilievo assume, in tale assetto organizzativo, la funzione di internal auditing, recentemente affidata alla Capogruppo Iccrea Banca.

Tale sistema consiste in un insieme di regole, procedure e funzioni di controllo che *“devono mirare ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali; la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali; la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne”*.

3.4 (omissis)

4. Il Modello di organizzazione

4.1 I requisiti del Modello

Si premette che, nel settore bancario, il Modello 231 deve essere inquadrato in un più ampio sistema dei controlli, relativo all'intera organizzazione aziendale, che già prevede un complesso insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative, volte ad assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Ciò premesso, il Decreto 231 attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i reati e, al contempo, le sue indicazioni vengano efficacemente attuate da parte degli organi dirigenti (*in primis* il Consiglio di Amministrazione).

Il Modello deve dunque rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca 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.

I principi generali su cui è stato elaborato il Modello, come richiamati dalle Linee Guida di ABI, di Confindustria e della Capogruppo di cui è già stata fatta menzione, sono i seguenti:

- **SPECIFICITÀ** - Le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio sono stati elaborati tenendo conto della concreta organizzazione della Banca e dell'attività svolta, in coerenza con gli accertamenti svolti presso la Struttura ed i colloqui intercorsi con il personale sia in fase di prima redazione del Modello che nelle successive riunioni tenute dall'Organismo di Vigilanza.
- **ADEGUATEZZA** - Il Modello può dirsi adeguato solo quando dimostra la reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti, nella sua redazione sono state rispettate le seguenti indicazioni, tratte anche dalla giurisprudenza più recente:
 - espressa indicazione delle fattispecie illecite rispetto alle quali l'esposizione della Banca risultata particolarmente sensibile o, al contrario, trascurabile;
 - bilanciamento tra i presidi esplicitati nel Modello ed il rinvio all'impianto documentale esistente;
 - richiamo a procedure e regolamenti, ove esistenti;
 - menzione dei controlli di primo livello (di linea, insiti nelle procedure operative), di secondo livello (ad es. Collegio Sindacale, Compliance, Risk management, AML) e di terzo (Internal Audit, Società di revisione);
 - coordinamento e integrazione del Modello con i sistemi di gestione e controllo aziendale, compreso il Sistema Informativo.
- **ATTUABILITÀ** - Le misure organizzative ed i processi di lavoro devono essere concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'Ente e ai suoi processi operativi.
- **EFFICIENZA** - Il Sistema dei controlli interni deve essere coerente con le caratteristiche dell'Ente e la complessità dell'attività, tenuto anche conto della sostenibilità in termini economico-finanziari ed organizzativi.
- **DINAMICITÀ** - Il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, attraverso un'analisi periodica e/o continuativa della sua efficacia ed efficienza.
- **UNITÀ** - Il Modello deve essere sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera organizzazione dell'Ente e non anche una sola parte.
- **CONDIVISIONE** - La diffusione dei contenuti del Modello garantisce l'attenzione al rispetto delle regole da parte di tutti coloro che lavorano per e con l'Ente.

- **COERENZA** – I contenuti del Modello devono essere coerenti con le risultanze dell'attività di risk assessment.

4.2 La redazione del Modello

Le attività svolte in occasione della redazione del Modello sono state le seguenti:

- *ricognizione informativa e documentale*
- *identificazione dei processi a rischio e delle attività sensibili, reati astrattamente rilevanti e modalità di commissione dei reati*
- *valutazione del grado di rischio potenziale e dell'adeguatezza del sistema di controllo preventivo*
- *valutazione del rischio residuo ed eventuale adeguamento del sistema di controllo preventivo*

Particolarmente importante è stata, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 co. 2 lett. a), l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè le aree esposte al rischio di commissione di uno dei Reati 23.

Tale identificazione è avvenuta attraverso:

- la disamina della struttura aziendale, identificando soggetti apicali e sottoposti;
- la individuazione dei processi aziendali, dei loro presidi documentali (Codici, Regolamenti, Ordini di Servizio, Note Operative) e dei relativi controlli;
- l'analisi dei reati previsti dal Decreto e nella identificazione della rischiosità astratta (c.d. rischio inerente) attraverso la valutazione della loro probabilità di accadimento e dell'impatto sull'ente in caso di verifica;
- l'individuazione, sia per categoria di reato che, in alcuni casi, per singolo reato, di alcune possibili modalità di realizzazione della condotta illecita, attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete;
- l'individuazione della effettiva probabilità di accadimento del reato in relazione alla specifica attività sensibile precedentemente individuata (c.d. rischio concreto), attraverso la valutazione di adeguatezza dei presidi interni in termini di formalizzazione dei poteri decisionali, segregazione delle attività, tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari, formalizzazione dei processi..

Nel corso dell'attività sono stati espressamente individuati, per ogni attività sensibile, gli strumenti del sistema organizzativo interno (Regolamenti, Controlli etc.) posti a presidio, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

Per l'individuazione delle attività sensibili è stata analizzata, insieme al personale della Banca, la realtà operativa aziendale. In particolare, per ogni attività a potenziale rischio di commissione reati sono stati raccolti i seguenti dati:

- l'effettivo svolgimento dell'attività sensibile presso la struttura (Rilevanza), al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;

- il soggetto responsabile dell'attività (Unità Organizzativa o Funzione);
- i processi che regolano la vita dell'Ente;
- le contromisure adottate (normativa, poteri di firma e poteri autorizzativi, segregazione dell'attività, tracciabilità, altri presidi);
- l'indicazione delle criticità emerse e delle aree di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati, prendendo in considerazione i regolamenti aziendali come sopra definiti e le Unità operative (uffici, funzioni) interessate a presidiare e/o controllare le suddette attività.

Le risultanze di tale analisi costituiscono il contenuto della Parte Speciale del Modello.

4.3 La struttura del Modello

Il Modello risulta composto da una Parte Generale ed una Speciale.

La Parte Generale ne illustra la struttura, la normativa di riferimento e le modalità con cui la Banca lo ha implementato.

La Parte Speciale è composta da varie Sezioni.

La prima descrive le modalità con cui si è proceduto alla Valutazione dei Rischi. Partendo dal Rischio Inerente, la cui individuazione tiene conto delle sanzioni previste dal legislatore, per ciascuna Categoria si è proceduto:

- alla valutazione della *Rilevanza*, finalizzata ad escludere quelle categorie di illeciti che nulla hanno a che fare con l'attività dell'Ente;
- alla individuazione del Rischio Inerente, attraverso la valutazione della probabilità di accadimento di un reato e dell'impatto sull'ente in caso di verifica;
- alla valutazione dell'efficacia dei *Fattori Generici di calmieramento del Rischio* (principalmente: segregazione delle funzioni, sistema di deleghe e poteri, trasparenza e tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari, flussi informativi), idonei a presidiare in modo trasversale per tutte le Categorie di reati il rischio-reato;
- alla determinazione del *Rischio Residuo*, valutato esaminando ciascuna Categoria di reato alla luce sia dei Fattori generici di calmieramento del rischio sopra menzionati che dell'adeguatezza, efficacia ed efficienza del *Sistema di Controllo Interno*.

A quest'ultimo proposito si precisa che nel Sistema di Controllo Interno rientrano:

- le funzioni (interne ed esterne) specificamente deputate al controllo dell'attività;
- i presidi ed i controlli, variamente denominati, deputati a calmierare il rischio reato. Tra essi possiamo ricordare lo Statuto, i processi, i regolamenti, gli ordini di servizio, le note operative etc. e quant'altro rappresenti una prassi operativa più o meno formalizzata, oltre al testo del Decreto Legislativo 231/2001.

Seguono, nella Parte Speciale, le Sezioni relative:

- alla elencazione delle Categorie di Reato rilevanti ai fini 231;
- per ciascuna Categoria, alla elencazione dei Reati che ne fanno parte, con la descrizione di alcune ipotesi criminose;
- sempre per ciascuna Categoria, all'individuazione delle principali Aree di rischio, dei soggetti maggiormente coinvolti e delle condotte da tenere per calmierare il rischio di realizzazione del reato;
- alla descrizione del Sistema dei Flussi informativi.

Completano la Parte Speciale alcuni elenchi, prospetti e tabelle riepilogative redatte facendo uso di una procedura software data in uso all'ODV.

Nota bene

Sono parte integrante del Modello 231 tutti i documenti, variamente denominati (Policy, Linee Guida, Regolamenti, Processi, Circolari, Note Operative, Ordini di Servizio etc.), che regolano l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente. Tali documenti possono essere di formazione sia interna che esterna all'Ente (ad es. quelli emanati dalla Capogruppo o da altri Organismi del Credito Cooperativo: Federcasse, Federazione Regionale etc.) e, nella loro ultima versione, devono considerarsi a tutti gli effetti come facenti parte del complesso dei presidi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato. Ne consegue che, anche se non espressamente richiamati nella Parte Speciale, essi dovranno essere consegnati, unitamente alla Parte Generale e Speciale, a chi faccia richiesta di copia integrale del MOG.

Si precisa che il Modello deve considerarsi un *work in progress*, tenuto conto che al suo interno sono riportati di volta in volta i risultati del lavoro di costante valutazione ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, da sottoporre alla disamina degli Organi di governo.

4.4 L'aggiornamento del Modello

La responsabilità dell'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni o modifiche legislative, ricade sull'Organo Amministrativo e sulle Funzioni aziendali eventualmente interessate.

Compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico, spetta invece all'Organismo di Vigilanza, che lo esercita eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo, o alle Funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

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

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica in ottica di un eventuale aggiornamento, tenendo in considerazione almeno i seguenti aspetti:

- variazioni del “catalogo dei reati” previsti dal D. Lgs 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- rilievi effettuati dalle Funzioni di Controllo, con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi “correttivi” al Modello o di Componenti di esso;
- segnalazioni ricevute da Responsabili di Funzioni aziendali, ovvero da whistleblowers.

5. (omissis)

6. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 1, lett. a) e b) del Decreto 231 indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo, che gode di autonomia finanziaria avendo ricevuto dal CdA massima disponibilità a far fronte ad ogni motivata richiesta di fondi per lo svolgimento della sua attività indipendentemente dalla individuazione di uno specifico budget, è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Comitato dei Sindaci circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare alle strutture della Banca, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- valutare le eventuali segnalazioni;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti,

- le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a seguito di violazioni del Modello 231.

Si precisa che all'Organismo non può essere riconosciuto il potere/dovere di sindacare sulle scelte gestorie dell'Ente, che spettano esclusivamente agli organi dirigenti. Il suo compito è unicamente quello di individuare e segnalare le criticità del Modello e della sua attuazione, senza alcuna responsabilità di gestione.

Per completezza si riportano qui di seguito le indicazioni dettate dalla Capogruppo sulle principali responsabilità ascrivibili all'Organismo:

“L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito alternativamente anche “OdV”), ove presente presso le singole Entità del GBCI, vigila sull'efficace attuazione, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dalla normativa in parola e sulla sua adeguatezza a prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto del Decreto. Al fine di adempiere alle proprie responsabilità in materia, l'OdV propone e verifica le iniziative più idonee a diffondere presso gli Organi Aziendali, tra il personale e i fornitori di beni e servizi del GBCI la conoscenza ed il rispetto del Codice Etico di Gruppo e del modello suddetto. L'OdV per l'adempimento dei compiti allo stesso attribuiti, può avvalersi del supporto delle Funzioni Aziendali di Controllo per ottenere informazioni, in possesso di queste ultime, in merito alla valutazione dei rischi in relazione agli ambiti di proprio interesse. Le Funzioni Aziendali di Controllo forniscono all'Organismo di Vigilanza informazioni su particolari violazioni o carenze rilevanti riscontrate nelle materie di interesse durante lo svolgimento delle proprie attività pianificate”.

6.1 Autonomia finanziaria dell'ODV

Il Consiglio di Amministrazione assegna, per ogni esercizio sociale, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza, così da consentire a quest'ultimo di avvalersi di risorse esterne esperte in materia di internal auditing, compliance, penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro etc., con obbligo di rendicontazione annuale all'Organo Amministrativo.

In ogni caso, ove se ne ravvisi l'opportunità, l'Organo Amministrativo può assegnare ulteriori risorse finanziarie all'ODV su richiesta motivata di quest'ultimo.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, liberamente e personalmente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget allo stesso assegnato, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale all'Organo Amministrativo, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

6.2 Il Regolamento dell'ODV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio Regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale Regolamento, come previsto dalle best practice applicabili, devono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.);
- la durata dell'incarico e le cause di cessazione;
- le cause di ineleggibilità e decadenza.

Il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca con cadenza almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

7. (omissis)

8. (omissis)

9. Informazione e formazione

Il Decreto 231 identifica, tra i requisiti del Modello necessari per il suo buon funzionamento, le attività di comunicazione e formazione. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

9.1 Informazione

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

La divulgazione del Modello organizzativo non è infatti sufficiente ai fini della sua efficace

attuazione. Il corretto funzionamento presuppone che i soggetti interessati – siano essi apicali o subordinati – ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione, attraverso specifici interventi formativi, di usufruire correttamente dei sistemi, informatici o di altra natura, volti alla segnalazione dei reati o delle irregolarità.

Con riferimento alla comunicazione e diffusione interna, copia integrale elettronica del Modello deve essere inviata a tutto il personale. Inoltre è possibile fare uso di altri strumenti divulgativi, quali la pubblicazione sull'intranet aziendale e l'affissione in luogo accessibile a tutti.

Con riferimento, invece, alla diffusione esterna, indirizzata a soggetti diversi da coloro che sono tenuti per legge al rispetto del Modello, è possibile prevedere un estratto (solitamente la sola Parte Generale), da consegnare unitamente al Codice Etico. Quest'ultimo dovrà essere messo a disposizione di tutti gli stakeholder (interni ed esterni) anche mediante pubblicazione sul sito web della Banca.

9.2 Formazione

La formazione dovrà essere appropriatamente tarata in funzione dei ruoli/livelli dei destinatari e dovrà riguardare sia la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti in generale che l'analisi e l'illustrazione del Modello organizzativo specifico della propria realtà di lavoro.

La Formazione, erogata anche dalla Capogruppo, dovrà essere modulata in funzione dei livelli di inquadramento dei destinatari. E' compito dell'ODV di verificare che sia svolta, promuovendo e monitorando l'implementazione, da parte della Banca, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità propria del mondo del credito cooperativo.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello dovranno essere differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla BCC, operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Specifica attenzione dovrà essere riservata ai neoassunti e ai dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

10. (omissis)

11. (omissis)