

Documento descrittivo del MODELLO 231

Versione 1.0	Delibera del C.d.A. del 23/12/2010
Versione 2.0	Delibera del C.d.A. del 14/03/2013
Versione 3.0	Delibera del C.d.A. del 24/04/2014

INDICE

PREMESSA.....	3
1. GLOSSARIO	3
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
2.1. INTRODUZIONE.....	4
2.2. LE FATTISPECIE DI REATO	4
2.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	5
2.4. IL PROGETTO NAZIONALE DI CATEGORIA.....	7
3. LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	8
4. IL MODELLO 231 DELLA BANCA.....	8
4.1. I RIFERIMENTI.....	8
4.2. GLI OBIETTIVI.....	8
5. IL MODELLO 231 DELLA BANCA.....	10
5.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	10
5.2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	12
5.3. LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)	13
5.4. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)	14
5.5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	14
6. IL MODELLO 231 DELLA BANCA: L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
6.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
6.2. GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 C. 2 PUNTO D) ..	16
6.3. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)	17
6.3.1. Generalità.....	17
6.3.2. Personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi	17
6.3.3. Dirigenti.....	18
6.3.4. Lavoratori parasubordinati e autonomi	18
7. FORMAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	18

PREMESSA

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

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per

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

di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. INTRODUZIONE

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

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

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

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

Si evidenzia, infine, che le nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche, emanate da Banca d'Italia il 3 luglio 2013 (circolare 263, Titolo V, Capitolo 7, paragrafo 5), in un'ottica di razionalizzazione del sistema dei controlli della banca, prevedono, come regola generale ma derogabile, che *“L'organo con funzione di controllo svolge, di norma, le funzioni dell'organismo di vigilanza – eventualmente istituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti - che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo. Le banche possono affidare tali funzioni a un organismo appositamente istituito dandone adeguata motivazione.”* Tale previsione dà concreta applicazione a quanto contemplato dal comma 4-bis, dell'art. 6 del D. Lgs. 231 (in vigore dal 1° gennaio 2012), che dispone per le società di capitali (e indirettamente per le società cooperative) la possibilità che il Collegio Sindacale possa svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

2.2. LE FATTISPECIE DI REATO

La Sezione III del D. Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa

degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
2. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
3. Reati societari;
4. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
5. Delitti contro la personalità individuale;
6. Reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate;
7. Reati transnazionali;
8. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
10. Reati Informatici;
11. Delitti di criminalità organizzata;
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
13. Delitti contro l'industria e il commercio;
14. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
15. Reati ambientali;
16. Reato di impiego di lavoratori con soggiorno irregolare.

2.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

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

risponde se prova che:

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

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

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

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

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

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

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

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

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

2.4. *IL PROGETTO NAZIONALE DI CATEGORIA*

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

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

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

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

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

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

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

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

4. IL MODELLO 231 DELLA BANCA

4.1. I RIFERIMENTI

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

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

4.2. GLI OBIETTIVI

Il Modello 231 ha l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi organizzativi e relative regole di

funzionamento, attraverso l'individuazione delle "*attività sensibili ex D. Lgs. 231*" e la definizione di protocolli "*idonei a prevenire i reati*", ed è volto a:

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative per il singolo e per l'azienda;
- garantire la correttezza dei comportamenti della Banca stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguite dal Credito Cooperativo e peraltro sancite dallo Statuto della Banca, dalla Carta dei Valori e dalla Carta della Coesione.

Elementi fondamentali del Modello 231 della Banca sono:

1. **il sistema organizzativo** – costituito dall'insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili – finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231. Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alla fattispecie;
- alle previsioni dello Statuto sociale;
- al Codice etico;
- alle norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle deliberazioni del Comitato Esecutivo;

- alla normativa interna;

2. **P'Organismo di Vigilanza**, inteso come organo dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231 e di curarne l'aggiornamento.

5. IL MODELLO 231 DELLA BANCA

5.1. *IL SISTEMA ORGANIZZATIVO*

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

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

- Lo Statuto della Banca

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

- La Carta dei Valori

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

- La Carta della Coesione Sociale

Essa è uno strumento di riferimento per la gestione del rafforzamento del sistema a rete nonché una cornice valoriale che fissa i principi che orientano gli accordi collaborativi tra ciascuna BCC/CR e gli altri soggetti del sistema del Credito Cooperativo.

- Il Codice Etico

La Banca ha adottato nell'ambito del Modello 231 un Codice Etico, parte integrante del Modello.

Il Codice Etico rappresenta il compendio delle linee programmatiche e di condotta che guidano

l'esistenza della Banca, fungendo da ausilio e supporto alla realizzazione ed implementazione di un valido modello di organizzazione e gestione.

▪ I Regolamenti aziendali

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

I regolamenti aziendali che costituiscono parte integrante del Modello 231 sono:

- Regolamento interno;
- Regolamento del processo di gestione delle infrastrutture e delle spese;
- Regolamento del processo del Credito;
- Procedure interne del processo Finanza;
- Normativa interna in materia di antiriciclaggio;
- Procedure interne del processo estero;
- Autonomie in materia di erogazione del credito (Deleghe operative);
- Autonomie in materia di tassi e condizioni (Ods in materia);
- Sistema delle procure e delle deleghe aziendali (Norme relative ai poteri di firma e di rappresentanza);

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

▪ Il Documento di Valutazione dei rischi ex art 17 del D. Lgs. n. 81/2008

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

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

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

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

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

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

Per l'individuazione delle attività sensibili ex D. Lgs. 231, la Banca ha adottato, come anticipato, la metodologia elaborata nell'ambito del Progetto nazionale di Categoria. Si è, pertanto, analizzata, con la collaborazione dei responsabili di processo la realtà operativa aziendale.

Sono stati presi in considerazione i seguenti processi:

- Governo;
- Contabilità Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza,
- Disposizioni Normative (Soci e Antiriciclaggio),
- Credito,
- Mercati finanziari,
- Risparmio,
- Incassi e Pagamenti,
- Sistemi informativi;

- Estero,
- Filiali;
- Tesoreria Enti,
- Infrastrutture e Spese,
- Risorse Umane,
- Relazioni esterne.

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

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

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

Le varie fasi del processo decisionale della Banca sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono diffusi anche all'interno della struttura per il tramite del Regolamento interno messo a disposizione attraverso la intranet della Banca.

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

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D. Lgs. 231 è stato espressamente individuato per ogni attività

sensibile il riferimento al corpo normativo della Banca valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

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

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

- in materia di erogazione del credito sono disciplinati i poteri di autonomia (centrale e periferica) per organo deliberante;
- sono definiti precisi poteri di autonomia per la determinazione di tassi attivi e passivi e altre condizioni per la clientela della Banca (validi anche in caso di clientela rappresentata da enti pubblici);
- sono normati nell'ambito del Regolamento del processo di gestione delle infrastrutture e delle spese i criteri, le modalità, gli adempimenti, le facoltà, i supporti procedurali inerenti la formazione dei budget di spesa, l'individuazione dei centri di costo abilitati, le tipologie di spese ammesse ed i soggetti abilitati;
- è prevista – nell'ambito del medesimo regolamento – una procedura sulle modalità di spesa che stabilisce responsabilità e interlocutori in funzione delle diverse fasi (analisi dell'acquisto e valutazione delle offerte, formazione della decisione, formulazione dell'ordine, ricezione del materiale, ricezione e verifica delle fatture e liquidazione delle fatture);
- è disciplinato l'iter relativo alla gestione dei contratti di acquisto che prevede, tra i differenti adempimenti, la gestione dell'albo dei fornitori.

5.5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Banca è dotata di un sistema di controlli interni le cui linee guida sono definite nel Progetto nazionale di Categoria e descritte nella politica di gestione dei rischi e annualmente riportate nel Bilancio.

6. IL MODELLO 231 DELLA BANCA: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e

l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporne al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, tenuto conto delle disposizioni richiamate al precedente punto 2.1 e nell'ottica di razionalizzazione del sistema dei controlli della banca, come regola generale (salvo deroga da motivare adeguatamente) il Collegio Sindacale svolge le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione, in subordine quindi, può affidare tali funzioni, dandone adeguata motivazione, a un organismo appositamente istituito, costituito da 3 (tre) membri di cui un consigliere di amministrazione non dotato di deleghe, il responsabile di una funzione aziendale di Controllo interno (Compliance, Risk Management o Internal Auditing) e un professionista esterno scelto fra quelli esperti in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico scientifiche o, comunque, tra soggetti in possesso di adeguate competenze specialistiche adeguate alla funzione e in possesso di un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

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

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

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

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

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

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

Per meglio disciplinare la gestione dei flussi informativi verso l'OdV il consiglio di amministrazione della Banca ha approvato uno specifico regolamento denominato *“Regolamento per la gestione delle*

informazioni verso l'OdV" che costituisce parte del Modello ed è stato diffuso a tutti i destinatari.

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

6.3.1. Generalità

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

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

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

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

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

6.3.2. Personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi

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

In particolare le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali e ai

Quadri Direttivi sono, come da disciplina di contrattazione collettiva, quelle già previste dal regolamento disciplinare.

6.3.3. Dirigenti

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

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

6.3.4. Lavoratori parasubordinati e autonomi

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

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

7. FORMAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

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

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

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

L'Organismo riferisce periodicamente a Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale (nel caso in

cui non svolga anche le funzioni dell'OdV-231) e Direzione Generale sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231.

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