



RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ex D.lgs. 231/01

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO



Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2012

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. PREMESSA | 3 |
| 1.1 DEFINIZIONI..... | 3 |
| 1.2 IL CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE..... | 4 |
| 1.3 LE LINEE GUIDA EMANATE DA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA..... | 6 |
| 1.4 I DESTINATARI..... | 6 |
| 2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO | 6 |
| 3. IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI | 7 |
| 4. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO | 8 |
| 5. RISCHI REATO | 9 |
| 6. PROTOCOLLI DI CONTROLLO | 9 |
| 7. CODICE ETICO | 10 |
| 8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE | 10 |
| 9. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI | 11 |
| 10. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITA' CONTRATTUALI | 12 |
| 10.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI..... | 12 |
| 10.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI..... | 13 |
| 10.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI..... | 13 |
| 10.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI..... | 13 |
| 10.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 13 |
| 11. ORGANISMO DI VIGILANZA | 13 |
| 11.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 13 |
| 11.2 DOTAZIONE FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 14 |
| 11.3 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI..... | 14 |
| 11.4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E DI ONORABILITÀ..... | 15 |
| 11.5 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ..... | 15 |
| 11.6 IPOTESI DI REVOCA E DI RINUNCIA..... | 16 |
| 11.7 OBBLIGHI DI DILIGENZA E RISERVATEZZA..... | 17 |
| 11.8 ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 17 |
| 11.9 RESPONSABILITÀ..... | 18 |
| 11.10 OBBLIGHI DI INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 19 |
| 11.11 RENDICONTAZIONE E COMUNICAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 20 |
| 12. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO | 20 |
| 12.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO..... | 20 |
| 12.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO..... | 20 |

ALLEGATO I – I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

ALLEGATO II – MANUALE DEI RISCHI E DEI CONTROLLI

1. PREMESSA

1.1 DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Autorità”**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, “Garante della privacy” e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **“Attività a rischio reato”**: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **“Banca”**: Banca di Credito Cooperativo del Velino
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane tempo per tempo vigente.
- **“Codice Etico”**: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **“D.lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: 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’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Dipendenti”** e **“Personale”**: tutti i soggetti che prestano attività lavorativa presso la Banca, compresi i dirigenti.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 emanate dalle Associazioni di categoria.
- **“Modello”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca.
- **“Organismo di Vigilanza”, “Organismo”** o **“OdV”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **“Protocollo”**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **“SCI”**: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca.
- **“Sistema Disciplinare”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.

- **“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 finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 del Decreto); essi sono identificati nel: Consiglio di Amministrazione, Comitato esecutivo, Presidente e Direttore Generale (ossia i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione).

1.2 IL CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto, per la prima volta in Italia, una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali: la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre atti con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere, a titolo esemplificativo, i reati societari, reati di abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, i reati transnazionali, etc.¹.

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 Decreto), vale a dire che:

¹ Per una più ampia ed esaustiva trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato I - “I reati previsti dal D.lgs. 231/2001”-.

- l'interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla Società un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio della società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza dell'Ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello, ai fini esimenti, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti ad attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ipotesi di reato commesso dai c.d. "soggetti apicali", l'Ente non risponde se prova che:

- (i) 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;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai modelli;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia

adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia; tale previsione non garantisce l'efficacia esimente dei modelli che non può prescindere da una analisi ad hoc dell'operatività aziendale.

1.3 LE LINEE GUIDA EMANATE DA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Nella predisposizione del presente documento la Banca ha opportunamente tenuto conto delle Linee Guida predisposte dall'ABI e da Federcasse.

1.4 I DESTINATARI

Il presente Modello è rivolto ai soggetti che operano per la Banca, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una unità organizzativa della stessa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Banca.

In particolare, tenendo conto di quanto sopra riportato, i Destinatari del Modello sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Direzione Generale;
- Dipendenti e Collaboratori;
- Soggetti terzi, in particolare:
 - Outsourcer;
 - Professionisti esterni;
 - Fornitori.

2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Banca - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri

dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231 del 2001.

Le attività che il Consiglio di Amministrazione ritiene qualificanti il Modello sono di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all’interno della propria organizzazione dei principi etici sulla base dei quali la Banca esercita la propria attività;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili “a rischio reato”, ovvero sia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli con riferimento alle attività aziendali “a rischio reato” ed individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l’adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell’informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Banca entra in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi da/verso l’Organismo di Vigilanza.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Banca è costituito oltre che dal presente documento, dagli allegati “I rischi previsti dal D.Lgs. 231/2001” e “Manuale dei rischi e dei controlli”.

Il compito di vigilare sull’aggiornamento del Modello nella sua interezza, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all’Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all’attuazione del Modello.

3. IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L’assetto organizzativo esistente e attuato dalla Banca è un sistema strutturato ed organico di procedure interne e di controllo, regole comportamentali, disposizioni e strutture organizzative che pervade l’intera attività aziendale. Al riguardo, rilevano le attività di formalizzazione delle procedure interne relative ai principali processi aziendali che hanno consentito di identificare i rischi insiti nelle attività aziendali e i controlli attuati per la loro mitigazione.

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Banca, l'Ufficio Controlli, le Funzioni di Internal Audit, Compliance e Antiriciclaggio esternalizzate alla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna, i Responsabili delle Aree e Uffici e tutto il Personale della Banca e rappresentano un attributo imprescindibile all'attività quotidiana della Banca .

E' espressa volontà della Banca che tale Modello integri il sistema dei controlli interni in essere presso la stessa.

L'adozione del presente Modello avviene nella convinzione che l'efficace attuazione dello stesso consenta alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, e migliori, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati e i relativi risvolti reputazionali ed economici.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- sviluppare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Banca nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.lgs. 231/01, in sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Banca;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Banca in quanto (anche nel caso in cui la Banca fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui la Banca si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”.

Con riferimento alle attività affidate in service ai soggetti esterni, il Modello definito dalla Banca identifica e presidia le “attività sensibili”, i “rischi reato” e i “protocolli di controllo” connessi ad attività svolte dalla Banca medesima, rimandando al Modello dei soggetti esterni l'identificazione delle aree di rischio relative ai servizi e alle attività svolte per conto della Banca.

Ciò premesso, il perimetro di osservazione dell'Organismo di Vigilanza della Banca include la valutazione, la verifica e l'aggiornamento delle attività svolte esclusivamente all'interno della Banca medesima.

4. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'identificazione delle attività a rischio reato risponde all'esigenza sia di costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati sia di assicurare ai Soggetti Apicali e ai Dipendenti chiamati ad operare in contesti in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei rischi relativi. L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli della struttura organizzativa. Al fine di determinare le aree che risultano potenzialmente interessate da casistiche di reato ed individuare i reati che possono essere commessi nell'ambito

dello svolgimento delle attività tipiche della Banca nonché le loro modalità di commissione, sono stati analizzati, con il coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici, i processi aziendali.

Questa analisi ha consentito di individuare in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono generarsi fattori di rischio; quali siano, dunque, le fasi dell'operatività della banca che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati. Un'analisi specifica e dettagliata ha permesso di ottenere un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi.

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Banca.

L'identificazione delle attività a rischio, riepilogate nell'Allegato II - "Manuale dei rischi e dei controlli", si basa, in particolare, su:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle "attività sensibili";
- l'individuazione per ogni unità organizzativa delle "attività sensibili" nelle quali l'unità medesima risulta coinvolta;
- l'individuazione delle occasioni di realizzazione della condotta illecita (anche tramite lo strumento "Matrice Attività Sensibile / Reati").

5. RISCHI REATO

Il Modello traduce le occasioni di realizzazione della condotta illecita in capo a ciascuna unità organizzativa, in rischi reato.

La descrizione dei rischi reato è parte integrante del Modello e si articola su tre componenti di base:

- l'unità organizzativa esposta al rischio reato;
- l'occasione di realizzazione della condotta illecita;
- la modalità di realizzazione della condotta illecita .

I rischi individuati dal Modello rilevano in quanto vengono originati da una attività sottostante che potenzialmente, nel caso in cui il sistema dei controlli interni fallisca, potrebbe sfociare in una condotta illecita commessa da un Dipendente o Collaboratore o terzo, configurando l'interesse o il vantaggio per la Banca.

Per l'elenco completo dei rischi identificati si rimanda all'Allegato II "Manuale dei rischi e dei controlli".

6. PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire regole comportamentali, che costituiscono parte integrante del Codice Etico, e regole operative, presenti nella regolamentazione interna. I presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo previsti nell'Allegato II - "Manuale dei rischi e dei controlli".

I protocolli di controllo sono disegnati separando la componente comportamentale da quella operativa. In particolare, per ciascun rischio reato sono previste:

- regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:
 - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di procedure scritte atte a disciplinare:
 - la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione dei compiti e la previsione di adeguati livelli autorizzativi;
 - le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico – funzionale;
 - il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - l'esistenza di adeguati flussi di reporting.

7. CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono espressi nel Codice Etico adottato dalla Banca.

In termini generali tale documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca nei confronti di tutti gli "stakeholder" (soggetti che prestano attività lavorativa presso la Banca, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

È obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza ai Dipendenti e agli altri destinatari del contenuto del Decreto, del Modello e degli obblighi derivanti dai medesimi. In particolare, la Direzione Generale provvede alla comunicazione dei suddetti contenuti e dei relativi obblighi alla struttura organizzativa.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/ informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento ed i relativi allegati e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente tra l'altro il presente documento ed i relativi allegati, il Codice Etico, il Regolamento Disciplinare, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I Dipendenti e i Soggetti Apicali dovranno documentare la presa visione attraverso gli strumenti che la Banca metterà loro a disposizione;
- la pubblicazione del Modello sulla intranet aziendale ai fini della sua diffusione al personale della Banca;
- un'attività di formazione (in aula e/o on-line) mirata sui contenuti del Decreto, sull'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili ai rischi reato.

Compito dell'Organismo di Vigilanza della Banca è monitorare sull'effettiva diffusione delle conoscenze e della comprensione del Modello, come sopra esposto.

9. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Banca, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono inclusi nel Modello se e in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (ex art. 5, co. 1 lettera b del Decreto).

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi esterni, la Banca informa gli stessi di aver adottato il Modello e il Codice Etico. In particolare, nell'ambito di tale informativa, la Banca invita il fornitore a:

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Banca, della tutela, della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;
- assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto.

Inoltre, è prevista la pubblicazione del Modello sul sito internet della Banca ai fini di una efficiente ed efficace diffusione al pubblico dello stesso.

La Banca raccomanda, inoltre, alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare le conseguenze del mancato rispetto del D.lgs. 231/01.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITA' CONTRATTUALI

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'Organismo.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Banca.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile) si rivolge agli Amministratori, ai Dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operano per conto della Banca, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

10.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Banca, in linea con le previsioni di cui al CCNL tempo per tempo vigente, è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza, con riferimento, in particolare, al principio secondo il quale, con esplicito riferimento alle previsioni del Decreto e quindi del Modello, "i lavoratori/lavoratrici che incorrono in 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 e del Codice Etico adottato dalla Banca".

Tutto il personale, opera in conformità con il Regolamento Disciplinare approvato dal Consiglio di Amministrazione, al quale si rinvia.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo l'iter interno.

L'istruttoria può essere avviata dal Direttore anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

10.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, la Banca provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratori con qualifica di dirigente.

Ferme restando le disposizioni circa l'iter procedurale previsto, nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi in precedenza indicati il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederà ad un'ispezione istruttoria mirata a valutare l'opportunità di procedere ad una risoluzione anticipata del contratto di lavoro (nel rispetto delle previsioni normative vigenti).

10.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice di Etico da parte degli Amministratori della Banca e/o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno a valutare le eventuali iniziative da assumere, attivando, se del caso, le relative azioni di responsabilità.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni alle norme previste dal Modello di cui gli stessi venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

10.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di fornitori di beni e/o servizi e da altri soggetti esterni con cui la Banca entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

10.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione dei compiti e delle responsabilità di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'effettiva inadempienza, provvede a valutare l'opportunità di intraprendere le iniziative più opportune nei confronti del membro dell'Organismo.

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la composizione dell'Organismo di Vigilanza ha tenuto conto delle caratteristiche dimensionali della Banca, delle proprie regole di corporate governance, e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di

garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo. Inoltre, per una corretta configurazione dell'Organismo ha valutato attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

Avuto riguardo a quanto sopra riportato e considerata la struttura organizzativa della Banca, il Consiglio di Amministrazione stabilisce che l'Organismo di Vigilanza debba essere un organo collegiale di tre membri e composto dai membri effettivi del Collegio sindacale.

Tale scelta garantisce all'Organismo di Vigilanza la presenza di autonomi poteri di iniziativa, di controllo e di professionalità.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario. In particolare, l'Organismo di Vigilanza si avvale, per lo svolgimento di talune attività, del supporto della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna appositamente formalizzate nell'ambito di uno specifico accordo.

L'Organismo di Vigilanza si avvale inoltre del supporto della Segreteria affari generali a cui sono assegnati i compiti di segreteria tecnica volti ad assicurare un'adeguata gestione delle sedute dell'Organismo. In particolare, a tale struttura spetta la gestione della convocazione delle sedute, la raccolta e la messa a disposizione della documentazione da trattare nel corso delle stesse, la redazione dei verbali e la relativa archiviazione.

L'Organismo provvede direttamente a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito Regolamento in coerenza con i principi e le disposizioni contenute nel presente Modello.

11.2 DOTAZIONE FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede ad attribuire all'Organismo una dotazione finanziaria annuale, che potrà essere impiegata per le spese che lo stesso dovesse eventualmente sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

11.3 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

La permanenza in carica dei componenti, salvo revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, è coincidente con la durata in carica degli amministratori.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza, si ribadisce che è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

11.4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E DI ONORABILITÀ

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

E' necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza siano dotati delle seguenti:

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Banca opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dal Consiglio di Amministrazione, mediante valutazione del Curriculum Vitae di ciascun membro e della condotta durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza per l'intera durata dell'incarico conferito.

Inoltre, ai componenti dell'Organismo è richiesto un aggiornamento professionale continuo, per cui gli stessi devono conseguire per ciascun anno di incarico almeno tre crediti formativi certificati dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna. Il conseguimento dei crediti costituisce un requisito necessario per il mantenimento della carica ovvero per un eventuale rinnovo della stessa a conclusione del mandato.

11.5 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ

Affinché l'Organismo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità.

A tale scopo, i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento di un eventuale compenso da parte della Banca.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza gli amministratori che ricoprano delle cariche esecutive e coloro ai quali siano conferite delle deleghe di potere.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Non potranno, invece, ottenere il rinnovo della carica per successivi mandati i componenti dell'Organismo di Vigilanza che non abbiano conseguito l'ammontare di crediti formativi di cui sopra.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

11.6 IPOTESI DI REVOCA E DI RINUNCIA

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non nei casi previsti dal punto precedente o per giusta causa, e mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- inosservanze gravi delle disposizioni aziendali;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive dell'Organismo;
- mancato conseguimento, senza giustificato motivo, del numero minimo di crediti formativi previsti per ciascun anno di incarico;
- decadenza dalle cariche ricoperte negli organi aziendali;
- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- attribuzione ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia, di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui al paragrafo 11.4;
- un grave inadempimento dei doveri propri dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Banca ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione, e in conoscenza agli altri componenti dell'Organismo ed al Collegio sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare, senza ritardo, la nomina del sostituto.

11.7 OBBLIGHI DI DILIGENZA E RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. Assicurano, inoltre, la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs.231/01.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di un membro deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione per le opportune deliberazioni.

11.8 ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e sul relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società di Service e degli altri soggetti terzi, attivando ove opportuno il processo sanzionatorio;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

Inoltre, in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (D.lgs. 231/01, art. 25-octies), l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto disposto dall'art. 52 del D.lgs. 231/07, è tenuto, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, a vigilare sull'osservanza delle norme contenute nello stesso decreto ed a comunicare:

- alle Autorità di Vigilanza tutte le violazioni delle disposizioni da queste emanate, relative agli obblighi di adeguata verifica del cliente, all'organizzazione, alla registrazione, alle procedure e controlli interni istituiti per prevenire il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto);
- al titolare dell'attività o al legale rappresentante ovvero al suo delegato le violazioni delle prescrizioni in tema di "Segnalazione di operazioni sospette" (art. 41 del Decreto);
- al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni concernenti le "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore" (art. 49 del Decreto) ed il "Divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia" (art. 50 del Decreto) di cui abbiano notizia;
- alle Autorità di vigilanza di settore le violazioni degli "Obblighi di registrazione" (art. 36 del Decreto) e conservazione dei documenti e delle informazioni precedentemente acquisite dall'ente per assolvere gli "obblighi di adeguata verifica della clientela".

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Banca, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni 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.

11.9 RESPONSABILITÀ

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Banca dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Banca.

Agli eventuali comportamenti negligenti e/o imperizie da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si applicano le sanzioni previste dal paragrafo 10 "Sistema disciplinare e responsabilità contrattuali".

In relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (D.lgs. 231/01, art. 25-octies), l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto disposto dall'art.

52 del D.lgs. 231/07, deve assolvere agli obblighi di segnalazione verso l'esterno, in particolare verso le Autorità di Vigilanza. L'omissione di tali obblighi comporta una responsabilità penale per i componenti dell'Organismo stesso.

11.10 OBBLIGHI DI INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma – lettera d), specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/ dati/ notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Banca; allo scopo, le funzioni riferiscono all'Organismo di Vigilanza riguardo all'attività svolta ed ai risultati raggiunti;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione e/o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/ o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Banca dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

L'Organismo di Vigilanza definisce all'interno di un apposito regolamento le segnalazioni e le comunicazioni che si attende pervengano dalle strutture operative.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/ dati/ notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante comunicazione scritta;
- le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto ed in busta chiusa all'Organismo di Vigilanza;

- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o di terzi;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni anonime non sono prese in considerazione.

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) tenuto dalla Segreteria Affari Generali, fermo restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

11.11 RENDICONTAZIONE E COMUNICAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo trasmette annualmente, per l'approvazione, al Consiglio di Amministrazione il piano nel quale sono definite e programmate le attività di verifica e controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione della Banca, presentando una relazione contenente la valutazione di sintesi circa l'adeguatezza del proprio Modello. Tale relazione, inviata in copia al Collegio Sindacale della Banca, di norma indica le attività svolte (aggiornamento Modello, verifiche della corretta attuazione, formazione erogata, ecc) e i relativi risultati.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti al Collegio Sindacale e in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

12. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

12.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza redige un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo. Per la realizzazione delle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione dell'Ufficio Controlli e/o delle Funzioni specifiche della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna. Gli esiti delle attività di controllo della corretta attuazione del Modello e le eventuali proposte di aggiornamento dello stesso sono rappresentati all'interno di un'apposita relazione destinata al Consiglio di Amministrazione.

12.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita della Banca – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà aziendale/di processo) ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico/formale.

Il Modello, peraltro, potrà avere efficacia “esimente” solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell’ambito dell’ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque seguire i cambiamenti dell’ente cui si riferisce. In particolare il Modello deve essere in ogni momento:

- allineato all’evoluzione del contesto normativo – qualora questa richieda un’estensione del campo di applicazione del D.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all’evoluzione del contesto organizzativo – qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

L’Organismo di Vigilanza vigila sul costante aggiornamento del Modello; a tal fine segnala al Consiglio di Amministrazione l’esigenza di eventuali aggiornamenti del Modello che si rendono di volta in volta necessari.

Inoltre, l’Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a verificare l’adozione delle modifiche del Modello e la relativa divulgazione dei contenuti all’interno della Banca e, per quanto necessario, anche all’esterno della stessa. Quanto precede fermo restando il generale dovere diretto in capo alle funzioni e ai responsabili gerarchici di prevedere ed eseguire tutti i controlli necessari per garantire il buon esito dei processi ed il rispetto delle norme, anche con riferimento agli aspetti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.231/01, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, prevale su qualsiasi circolare/disposizione interna nel caso in cui le stesse siano in contrasto con il Modello.