Banca del Piemonte

D.LGS. 231/2001
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA DEL PIEMONTE

Regolamento 015/2016 – V5

Versione	Data	Redatto da	Approvato da
5	30/06/2022	Ufficio Compliance	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA 3
1.1 Contesto normativo 3
1.2 Fattispecie di reato 4
1.3 Sanzioni 12
1.4 Esenzione dalla responsabilità. Il modello organizzativo 13
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN BANCA DEL PIEMONTE 17
2.1 Principi e finalità 17
2.2 Predisposizione e aggiornamento del modello 18
2.3 Organismo di controllo 20
2.4 Flussi informativi 23
2.5 Sistema disciplinare 26
2.5.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi 26
2.5.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti 27
2.5.3 Misure nei confronti degli Amministratori Sindaci 28
2.6 Codice Etico 28
2.7 Sistema delle deleghe 28
2.8 Attività info-formativa 29
2.8.1 Diffusione/Informazione 29
2.8.2 Formazione 29

ALLEGATI – *ad uso interno*

Allegato 1 – Concetto di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio
Allegato 2 – Elenco dettagliato delle tipologie di reato
Allegato 3 – Protocolli di condotta
Allegato 4 – Regolamento interno del Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

1. PREMESSA

1.1 Contesto normativo

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (in seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per una serie di reati o illeciti amministrativi commessi, ed in seguito specificati.

Il Decreto è stato emanato nell'ottica di adeguare la normativa italiana ad una serie di Convenzioni internazionali, quali:

- la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995;
- la Convenzione sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della CE e degli Stati membri, stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- la Convenzione OCSE stipulata a Parigi il 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali;
- il Protocollo di Dublino del 27 settembre 1996;

che spingono verso una responsabilizzazione della persona giuridica, con la previsione di un corrispondente sistema sanzionatorio come presupposto per la lotta alla criminalità economica e per la tutela degli interessi della Comunità, in base alla considerazione che le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa frequentemente non sono riconducibili ad un'iniziativa privata del singolo, ma rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La fattispecie di responsabilità prevista dal decreto ha delle analogie con la responsabilità penale; infatti poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore; tali requisiti consistono essenzialmente in due ordini di fattori, collegati allo scopo del reato e all'attore dello stesso.

A tal fine si può parlare di responsabilità amministrativa dell'ente qualora, innanzitutto, il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (il vantaggio esclusivo dell'agente esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato) da:

- persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'**interesse**, che deve preesistere alla commissione del reato (ed è quindi oggetto di una verifica ex ante), implica la finalizzazione del reato a quell'utilità. Per l'individuazione

dell'interesse rilevano non le soggettive intenzioni o rappresentazioni dell'agente in sé considerate, ma la prospettiva funzionale, di gestione degli interessi e di promozione delle attività che caratterizzano il profilo dell'ente. L'interesse dell'ente risulta quindi configurabile ogni qual volta si accerti che il fatto sia stato commesso da un soggetto qualificato nell'ambito delle sue funzioni, a favore dell'ente stesso, con esclusione, perciò, della responsabilità dell'ente solo nei casi in cui l'autore del reato ha agito invece solamente per perseguire un proprio interesse personale.

La giurisprudenza definisce **vantaggio** ogni concreta acquisizione per l'ente" (da valutarsi ex post, come conseguenza della commissione del reato), tendenzialmente di tipo economico. In tal senso il vantaggio viene spesso assimilato al "profitto". Il vantaggio rileva anche se minimo, come si deduce dall'art. 12, lett. a), che regola alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria. Tuttavia, in linea di principio non si esclude il requisito del vantaggio anche in presenza di un beneficio economico "indiretto" derivante da un "ritorno di immagine" positivo, o dall'acquisizione di una posizione di prestigio o di rilievo in un certo ambito economico o imprenditoriale. In quest'ultima prospettiva in giurisprudenza si ritiene che l'interesse o il vantaggio possano avere valenza anche non economica.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore introduce un requisito di natura organizzativa, e cioè che il reato derivi quanto meno da una "colpa di organizzazione" dell'ente; da ciò deriva l'esenzione della responsabilità dell'ente qualora la società abbia adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

È infine opportuno specificare che la responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

Obiettivo primario ricercato dal legislatore è quello di favorire una cultura d'impresa in cui sia forte la vocazione preventiva, tesa a minimizzare il rischio che determinati reati, specificamente previsti, possano essere commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

1.2 Fattispecie di reato

Il Decreto Legislativo 231/2001, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati soggetti all'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (**art. 24 e art. 25**) e, precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art.316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640, 2° comma, n.1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640-ter, 2° comma c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p. come modificato dalla Legge 190/2012);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art.319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art.322 c.p.);
- concussione (art.317 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art.320 c.p.);

- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art.322-bis c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.316-bis c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 Legge 898/1986);
- peculato (art. 314 c.p.) peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Successivamente, l'art.6 della Legge 23 novembre 2001, n.409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso **l'art.25-bis**, che mira a punire il reato di "**falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo**, i seguenti ulteriori reati:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione dello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art.453 c.p.);
- alterazione di monete (art.454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art.455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art.457 c.p.);
- falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art.459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art.460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art.461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art.464 c.p.).

Nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art.3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n.61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto il successivo **art. 25-ter**, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti **reati societari**, modificati dallo stesso Decreto n.61/2002:

- false comunicazioni sociali (art.2621 cod.civ.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 cod.civ. come modificato dalla Legge 69/2015);
- falso in prospetto (art.2623 cod. civ.abrogato con L. 262/2005 – vedi art. 173 bis D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art.2624 cod. civ. abrogato con D.Lgs. 39/2010 – vedi art. art. 27 D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo (art.2625, 2° comma cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art.2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art.2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 cod. civ.);
- aggiotaggio (art.2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 c. 1 e 2 cod. civ.).

L'art.3 della L.14 gennaio 2003, n.7 e l'art.5 della L. 11 agosto 2003, n.228 hanno introdotto nel Decreto, rispettivamente:

- l'**art. 25-quater**, che si riferisce ai "**delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**";
- l'**art. 25-quinquies**, che mira a reprimere alcuni "**delitti contro la personalità individuale**" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, ecc.).

La Legge n.62 del 18 aprile 2005, attuativa della Legge Comunitaria 2004, ha modificato i reati di insider trading e aggiotaggio introducendo, agli articoli 184 e 185 del D.Lgs. N.58/98, le fattispecie di "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione di mercato", nonché corrispondenti fattispecie di illecito amministrativo (artt.187 bis e 187 ter del TUF). Nell'ambito della citata riforma i suddetti illeciti sono stati identificati come reati/illeciti amministrativi in dipendenza dei quali scaturisce la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (**art. 25 sexies – abuso di mercato**).

Infine, con **legge 28 dicembre 2005, n.262**, recante "disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" è stato introdotto, con disposizione in vigore dal 12 gennaio 2006, un nuovo reato presupposto dal titolo "**omessa comunicazione del conflitto di interessi**" nel libro V, titolo XI, capo III del codice civile sub art. 2629 bis appositamente inserito tra i reati che, ex **art.25 ter** Decreto 231/2001, possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, il legislatore ha voluto punire l'ente il cui amministratore o componente del consiglio di gestione ometta di comunicare il conflitto in cui versa, con la stessa sanzione prevista, sub art.25 ter, lettera r), per il caso in cui venga ritenuto amministrativamente responsabile per il delitto di aggiotaggio.

L'art. 34 ha poi abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art.2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58. Il nuovo art.173 bis del decreto 58/98 punisce, infatti, con la pena della reclusione da uno a cinque anni (e non già con quella dell'arresto fino ad un anno, pena più lieve già prevista dall'art.2623 c.c. abrogato) una condotta analoga a quella precedentemente incriminata dall'art.2623 c.c., non richiedendo tuttavia, il requisito obiettivo della causazione del danno patrimoniale per la consumazione della fattispecie, neppure nella sua forma aggravata, come, invece, precedentemente previsto nel secondo comma dell'art.2623.

Da ultimo, l'art.39 della medesima legge prevede, al quinto comma, che "le sanzioni pecuniarie previste dall'articolo 25 ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, sono raddoppiate".

Con la Legge 9 gennaio 2006, n. 7 è stato aggiunto al D.Lgs. 231/2001 un nuovo articolo **25 quater.1** relativo alle **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, che sanziona l'ente nella cui struttura viene commesso tale delitto.

La **legge 16 marzo 2006, n. 146** - di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale - ha aggiunto all'elenco dei reati per i quali sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti ex legge 231/2001 i reati c.d. **transnazionali**. Ai sensi dell'art. 3 della L. 146/2006 si intende per reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Le fattispecie di reato indicate all'art. 10 della stessa legge sono le seguenti:

- associazione a delinquere (artt. 416 e 416bis c.p.);
- riciclaggio (648bis e 648ter c.p. – vedi successivamente art. 25 octies);
- traffico di migranti (art. 12, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia (artt. 377bis e 378 c.p.).

Con la **legge 3 agosto 2007, n. 123,** entrata in vigore il 25/08/07, il D.Lgs. 231/2001 è stato integrato con l'aggiunta del nuovo articolo **25 septies** che inserisce nel catalogo dei reati i delitti di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, del Codice Penale, cioè rispettivamente **"omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**"

La **lesione** è considerata **grave** nei seguenti casi (art. 583 c.p., co. 1):

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

La **lesione** è considerata invece **gravissima** se dal fatto deriva (art. 583 c.p., co. 2):

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

L'elemento comune alle tre fattispecie di reato è la **colpa**, così definita dall'art. 43 del c.p.:
"Il delitto:

- è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;
- è preterintenzionale, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;
- è **colposo**, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.[...]".

L'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è stato sottoposto a revisione attraverso il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) in vigore dal 15/05/08. Con l'art. 30 il T.U. sulla Sicurezza riscrive l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01 nell'attuale formulazione.

Con l'attuazione da parte del Governo 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 (**D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, entrato in vigore il 29 dicembre 2007**), è stato introdotto nella disciplina del D.Lgs. 231/2001 **l'art. 25 – octies** che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (D.Lgs. 231/07 art. 63, c.3 – oggi art. 72, c.3).
Pertanto i delitti di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente anche qualora non abbiano il requisito di "transnazionalità", come era richiesto prima del 29 dicembre scorso, mentre il delitto di ricettazione entra per la prima volta nell'ambito dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto.

La **legge 18 marzo 2008, n. 48** , ha introdotto il nuovo **art. 24 – bis** il cui ambito è relativo ai delitti informatici ed al trattamento illecito di dati.

Nel corso del 2009 sono state introdotte da tre disposizioni di legge le seguenti nuove fattispecie di reato:

- "delitti di criminalità organizzata", reato inserito dalla legge n.94 del 15/07/2009 e recepito nell'art.24 ter del decreto 231/01;
- "delitti contro l'industria e il commercio" reati inseriti dalla legge n.99 del 23/07/2009 e recepito nell'art.25-bis.1 del decreto 231/01;
- "delitti in materia di violazione del diritto d'autore" reati inserito dalla legge n.99 del 23/07/2009 e recepito nell'art.25 novies del decreto 231/01;
- "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità", reato inserito dalla legge n. 116 del 03/08/2009 e recepito **nell'art. 25 decies**.

Il **D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121,** entrato in vigore il 16 agosto 2011, recante attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, ha esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 alle ipotesi di reati commessi in violazione delle norme in materia ambientale mediante l'inserimento dell'art. **25 undecies.**

Il D.Lgs. 121/2011, da un lato, introduce due nuove fattispecie di reato nel codice penale, concernenti rispettivamente l'Uccisione distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.) e la Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.); dall'altro estende la responsabilità amministrativa degli enti ai nuovi reati e ad altri reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente dal D.Lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambiente), dalla Legge n. 150/1992, dalla Legge n. 549/1993 e dal D.Lgs. n. 202/2007.

Al catalogo dei reati si aggiungono dunque le seguenti fattispecie:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- danneggiamento di habitat;
- violazione delle previsioni del testo Unico Ambientale in materia di scarichi idrici e, in particolare, di scarichi idrici di acque reflue industriali;
- attività di gestione rifiuti non autorizzata, traffico illecito di rifiuti, attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- inquinamento/mancata bonifica di siti contaminati;
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari in materia di rifiuti;

- violazione degli obblighi del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI);
- violazione di norme autorizzative per emissioni in atmosfera e sostanze lesive per l'ozono;
- commercio di animali e specie protette o detenzione di rettili o mammiferi che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- inquinamento da navi.

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (di seguito il "D.Lgs. 109/2012" o anche il "Decreto"),** il quale amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/2001. Il Decreto[1], in attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione di un nuovo articolo, **l'art. 25- duodecies**, nel D.Lgs. 231/2001.

La **Legge 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera a)** la modifica dell'art. 25, comma 3, introducendo il reato di 'Induzione indebita a dare o promettere utilità' (art. 319 quater c.p.), nonché dell'art. 25- ter, comma 1, al quale viene aggiunta la lettera s-bis che richiama il nuovo delitto di "corruzione tra privati" nei casi di cui al terzo comma dell'art. 2635 c.c.

La Legge 14 gennaio 2013, n. 9 "Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini" (c.d. Legge Salva Olio, in vigore dal 1° febbraio 2013) implica l´ampliamento del "catalogo 231" in caso di commissione di taluni reati da parte dei succitati enti.

L´art. 12 della Legge, nell´introdurre alcune nuove fattispecie nel novero dei reati presupposto, ha anche riconfermato (forse senza bisogno) sei ipotesi delittuose già previste dal Decreto 231 in materia di delitti di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis) e di delitti contro l´industria e il commercio (art. 25-bis 1).

La novità assoluta riguarda i c.d. reati di "frode sanitaria" ovvero i delitti di adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), di commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) e di commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) che dal 1° febbraio 2013, rientrano fra i reati che fondano la responsabilità amministrativa degli enti.

Già "a catalogo", invece, sono i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), di frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.), di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) e di contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Non sono definite le sanzioni applicabili ai suddetti enti (quanto meno con riferimento alle ipotesi delittuose di nuova introduzione), posto che l´art. 12 della c.d. Legge Salva Olio nulla prevede a riguardo.

È stato introdotto con l'**art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186**, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 648-ter-1 c.p., il reato di "Autoriciclaggio", oltre che una modifica all'art. 25-octies del DLgs 231/01, che dunque considera anche questo nuovo reato (entrata in vigore il 01/01/2015). L'autoriciclaggio consiste nell'attività di occultamento dei proventi derivanti da crimini propri; si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

La **Legge 27 maggio 2015, n. 69** - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30 maggio 2015, n. 124 - ha introdotto rilevanti modifiche alle "Disposizioni penali in materia di società e consorzi" contenute nel Codice Civile, che hanno interessato l'art. 25-ter. In particolare, il legislatore ha, da un lato, sostituito i vigenti articoli 2621 e 2622 (articoli 9 e 11 della Legge 69/2015), dall'altro, introdotto gli articoli 2621-bis e 2621-ter (articolo 10 della Legge 69/2015). Il fine della riforma è la previsione di una legislazione che sia in grado di regolare e, eventualmente, sanzionare in modo più efficace ed efficiente la "criminalità d'impresa", segnatamente le condotte riconducibili alle fattispecie di falsità. Il perseguimento di una politica legislativa (in materia penale) basata su tali assunti è parsa opportuna sia per la tutela della certezza del diritto e della chiarezza normativa, che per la generale competitività dell'ordinamento nazionale; risulta infatti evidente che la certezza delle regole è un fattore di profonda influenza dal punto di vista dell'attrattività del mercato nazionale per gli investimenti, in particolare esteri, così come di quello della buona condotta nell'attività d'impresa.

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale 28 maggio 2015, n. 122 la **Legge 22 maggio 2015, n. 68** in materia di riforma dei reati ambientali (art. 25-undecies) con l'obiettivo di garantire un netto salto di qualità nella protezione della salute e dei beni naturali. Il provvedimento introduce nel codice penale un nuovo titolo dedicato ai "Delitti contro l'ambiente" (Libro II, Titolo VI-bis, artt. 452-bis-452-terdecies), all'interno del quale sono previste le nuove fattispecie di:

- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- traffico ed abbandono di materiale radioattivo;
- impedimento di controllo;
- omessa bonifica.

Con la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre 2017 il legislatore riformula la fattispecie di cui all'art. 603 bis del codice penale "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e la inserisce nell'ambito dei reati presupposto di cui all'art. 25 quinquies del Decreto. Il provvedimento amplia la sfera di punibilità del riformato delitto, estendendo all'utilizzatore della manodopera le sanzioni originariamente previste a carico del solo caporale.

Con la Legge 11 dicembre 2016, n. 236, in vigore dal 7 gennaio 2017, è stato inserito nel codice penale l'art. 601 bis che punisce il "traffico di organi prelevati da persona vivente", anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo; a tale nuova fattispecie è stata quindi estesa la disciplina dell'associazione per delinquere di cui all'art. 416, comma 6 c.p. che costituisce reato presupposto di cui all'art. 24 ter del Decreto; si evidenzia la scelta del legislatore di inserire l'art. 601 bis c.p. nel Decreto limitatamente alle ipotesi di reato di scopo ex art. 416, comma 6 cp, ovvero se realizzato in forma associativa, senza prevederne la mera punibilità come invece avvenuto con l'art. 25 quinquies del Decreto per i reati di cui agli art. 601, 602 e 603 bis c.p..

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 30 marzo 2017 il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 in materia di lotta alla corruzione nel settore privato; con tale provvedimento è stato riformulato il delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. ed introdotta la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis). Le variazioni hanno impatto sulla formulazione della lettera s-bis) dell'art. 25-ter comma 1 del D.Lgs. 231/01, anche in termini di modifica delle sanzioni.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90 di attuazione della IV Direttiva antiriciclaggio pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017 ha introdotto l'art. 72, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2007, in sostituzione del precedente art. 63, comma 3, riscrivendo l'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01 inaspettatamente privo del riferimento al reato di autoriciclaggio. Il suddetto

reato di autoriciclaggio è stato reintrodotto con un comunicato di rettifica pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 2017.

Con l'art. 30 comma 4 della Legge 17 ottobre 2017 n. 161 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 258 del 4/11/2017 è stato integrato l'art. 25 duodecies con l'introduzione di sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione ai reati di favoreggiamento dell'ingresso clandestino dello straniero nello Stato (commi 3, 3bis, 3 ter art. 12 D.Lgs. 286/98-TU immigrazione) e di favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato (comma 5 art. 12 TU immigrazione). La responsabilità dell'ente per i reati indicati era già prevista dall'art. 10 della Legge 146/2006, dunque nel caso in cui i reati avessero il carattere della transnazionalità (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

La Legge 20 novembre 2017, n. 167 – Legge Europea 2017 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 277 del 27 novembre 2017 ha introdotto **l'art. 25 terdecies** rubricato "razzismo e xenofobia" in relazione al reato presupposto di cui all'art. 3, comma 3 bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654. I delitti cui si fa rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi ed in particolare la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. Il 6 aprile 2018 è entrato in vigore il D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 che all'art. 7 comma 1 lett. c) ha abrogato l'art. 3 L. 654/75 senza intervenire direttamente sul D.Lgs. 231/01; ha tuttavia contestualmente introdotto una corrispondente disposizione nel codice penale con l'art. 604 bis - (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa).

La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 – pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 13 del 16/01/2019, c.d. "spazza-corrotti", amplia la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con l'introduzione del reato di "traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.) che punisce il comportamento di chi si propone di esercitare un'influenza sulle decisioni di un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'art. 322 – bis. Inoltre si estende la durata delle sanzioni interdittive per alcune ipotesi di reati contro la Pubblica Amministrazione introducendo però anche un regime attenuativo qualora l'ente si adoperi per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori.

La Legge 3 maggio 2019, n. 39 – pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 113 del 16/05/2019 ha introdotto **l'art. 25 quaterdecies** rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401. Il provvedimento estende la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse e contempla diverse fattispecie connesse all'esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative.

Il secondo comma dell'art. 39 del decreto legge 26 ottobre 2019 n.124 – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 252 del 26/10/2019 e convertito con modificazioni dalla **Legge 19 dicembre 2019, n. 157** – pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24/12/2019, ha introdotto **l'art.25 quinquiesdecies** aggiungendo ai reati-presupposto la dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture o altra documentazione per operazioni inesistenti (comunemente descritto come reato di falsa fatturazione). Il **D.Lgs. 75/2020** – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 177 del 15/07/2020, ha successivamente modificato l'art. 25 **quinquiesdecies** per includere tra i diritti presupposto i reati di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e indebita compensazione.

Il **D.Lgs. 75/2020** – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 177 del 15/07/2020, ha introdotto **l'art. 25 sexiesdecies** rubricato "Contrabbando" che inaugura la responsabilità degli enti per i reati previsti dal D.P.R. 43/1973 in materia doganale, che prevede sanzioni anche penali in caso di mancato pagamento dei diritti di confine.

Il **D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184**, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", ha introdotto il nuovo **articolo 25 octies.1**: "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"; i reati che rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti sono pertanto l'indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.), la detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.) e la frode informatica (640 ter c.p.).

In data 23 marzo 2022 è entrata in vigore la **Legge n. 9/2022** recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" che ha introdotto l'**articolo. 25-septiesdecies** "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'**articolo 25-duodevicies** "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". Nel primo sono richiamati i reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.); appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.); ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.); falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.); violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.); importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.); uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.); distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.); contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.). Nel secondo sono, invece, richiamati i reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

1.3 Sanzioni

Le seguenti sanzioni sono previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzioni pecuniarie, che devono essere quantificate con il sistema delle quote, e possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000. Il valore di ogni quota invece, può variare da un minimo di € 250,23 ad un massimo di € 1.549,37. Per quanto riguarda invece la definizione dell'importo di ogni quota ci si affida alla discrezionalità del giudice, che valuta anche le condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
    - interdizione dall'esercizio dell'attività;
    - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
    - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
    - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); al momento della sentenza di condanna, il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato, eccetto che per quella parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti di terzi in buona fede (art. 534 c.c); la confisca può avere ad oggetto "somme di

denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (confisca per equivalente)";

- pubblicazione della sentenza; al momento dell'applicazione del giudice di una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente, questi può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese dell'ente (in uno o più quotidiani da lui scelti oppure mediante affissione nel Comune dove l'ente ha sede).

1.4 Esenzione dalla responsabilità. Il modello organizzativo

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 del decreto offrono all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5 del decreto.
Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che, "se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

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

Sostanzialmente gli articoli 6 e 7 prevedono l'esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver **adottato ed efficacemente attuato** "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Ai fini dell'idoneità del modello, e della sua efficacia, il Modello, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a **programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni** della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell'**organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;

- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

devono inoltre prevedere:

- **uno o più canali** che consentano ai soggetti in posizione apicale ed ai soggetti sottoposti all'altri direzione di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni circostanziate di condotte illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, **o di violazioni del modello** di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la **riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- **almeno un canale alternativo** di segnalazione idoneo a garantire, con **modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nell'ambito del sistema disciplinare, **sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

Indicazioni concrete circa l'idoneità del Modello al fine di esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa giungono anche da una sentenza emessa dal Tribunale di Milano, depositata il 9 novembre 2004, (il cosiddetto "Decalogo"), da cui si può desumere che:

1. il Modello dovrebbe essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. il Modello dovrebbe prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza (di seguito ODV) posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. il Modello dovrebbe prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
4. il Modello dovrebbe differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
5. il Modello dovrebbe prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. il Modello dovrebbe prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
7. il Modello dovrebbe prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale);
8. il Modello dovrebbe prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. il Modello dovrebbe prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro

che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;

10. il Modello dovrebbe contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Con il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008) il legislatore interviene sui criteri di ascrizione della responsabilità, di cui all'art. 6 del Decreto, dettando una disciplina speciale sui modelli organizzativi e sui criteri sui quali basare, identificare e dimostrare la "colpa organizzativa" imputabile all'ente; più precisamente con l'art. 30 del T.U. sulla Sicurezza viene qualificato normativamente il **contenuto minimo del modello organizzativo per ottenere l'esenzione da responsabilità amministrativa per i reati di cui all'art. 25 septies.**

Si riporta di seguito il testo integrale del suddetto articolo:

"1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché' un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6.”omissis”.

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, fra le quali l’Associazione Bancaria Italiana.

Nella predisposizione del presente Modello, Banca del Piemonte si è pertanto ispirata alle “Linee guida dell’ABI per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche”, la cui idoneità è stata riscontrata dal Ministero della Giustizia.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN BANCA DEL PIEMONTE

2.1 Principi e finalità

Banca del Piemonte, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza, lealtà, efficienza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto – in ciò ispirandosi alle "Linee guida dell'ABI per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" - di procedere all'attuazione del modello di organizzazione di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello" - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano all'interno della banca, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel decreto.

È importante sottolineare che i principi esposti nelle linee guida del modello organizzativo erano già presenti nel sistema gestionale della banca, ed in particolare permeano il sistema dei controlli interni; infatti il sistema dei controlli, che coinvolge ogni comparto dell'attività bancaria e ogni ruolo all'interno della struttura, è impostato per:

- assicurare la separatezza tra funzioni operative e di controllo;
- assicurare il rispetto delle strategie aziendali;
- assicurare il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- garantire la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

È però altresì importante sottolineare che il Consiglio di Amministrazione della Banca ha comunque avviato, nel corso del 2002, un progetto, sostenuto dalla consulenza esterna, volto a verificare la rispondenza puntuale delle procedure/processi aziendali rispetto ai dettami del decreto in oggetto; tale verifica, oltre individuare eventuali gap di organizzazione/controllo, ha portato all'adozione, come accennato precedentemente, di un modello organizzativo.

In particolare il **Modello Organizzativo è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione la prima volta in data 27/03/2003, ed è sottoposto a periodico aggiornamento.**

Il modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Banca del Piemonte in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico/sociali cui la Banca intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività "sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre alle finalità sopra indicate, la Banca ha basato la redazione del modello sui seguenti principi/presupposti:

- la disponibilità della mappa, aggiornata, delle attività "sensibili" ai sensi del decreto e delle unità organizzative in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione ad un Organismo di controllo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello, nonché la messa a disposizione dell'Organismo di Controllo di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni "sensibili";
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del modello con conseguente aggiornamento periodico.

2.2 Predisposizione e aggiornamento del modello

Tenendo conto delle linee guida dettate dall'ABI, si è provveduto ad identificare e realizzare un Modello rispondente alle concrete attività e strutture della banca, con riguardo ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.Lgs. 231/2001.

Si è cioè "ritagliato" il Modello sulle concrete situazioni e strutture organizzative e quindi sui rischi di reato prospettabili in esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi, anche perché lo stesso è strutturato in un complesso articolato di documenti. Le principali fasi si possono di seguito riassumere:

I fase. Pianificazione

Con l'aiuto della consulenza esterna, si è proceduto ad individuare i requisiti fondamentali che dovevano contraddistinguere il modello; in questa fase quindi sono stati analizzati i documenti esistenti al fine di definire le implementazioni necessarie, sia in termini documentali che procedurali. In questo contesto l'attenzione è stata rivolta alla creazione di una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze. Tale lavoro ha reso possibile definire a priori le aree soggette a implementazione o semplicemente a razionalizzazione o formalizzazione. In tal senso, ad esempio, è stato deciso di migliorare il sistema delle deleghe di potere, riassumendo in un unico documento le differenti tipologie di deleghe normate nelle circolari interne, piuttosto che implementare il codice etico della banca.

II fase. Identificazione delle attività a rischio di reato e dei relativi presidi

Si è proceduto in questa fase alla individuazione di tutta l'attività della società, al fine di individuare/aggiornare i processi aziendali e le attività nel cui ambito potrebbero crearsi condizioni per commettere reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (attività cosiddette "sensibili"), con l'obiettivo di predisporre i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti.

Attraverso tecniche di self assessment, e grazie ad apposite schede predisposte dal gruppo di progetto incaricato di seguire la creazione del modello, sono state mappate le attività a rischio (c.d. attività "sensibili") per ogni processo; tali schede, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di

commissione delle ipotesi di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 e le singole responsabilità. Ai singoli responsabili delle unità organizzative infatti è stato chiesto di:

- definire il proprio posizionamento nella struttura organizzativa della banca;
- elencare i principali processi gestiti dalla propria unità organizzativa;
- identificare i possibili rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- identificare i soggetti coinvolti nel processo oggetto di interesse (gli enti pubblici interessati, i soggetti esterni interessati nonché altre unità organizzative della banca);
- indicare i controlli posti in essere a fronte dei rischi connessi al D.Lgs. 231/01.

III fase. Analisi di scostamento e definizione degli interventi di miglioramento

Tutti i dati contenuti nelle schede sono stati "caricati" su un apposito programma (d'ora in avanti "Framework") dal quale sono state effettuate estrazioni mirate volte alla creazione di differenti report indicanti:

- la totalità delle attività soggette a rischio ex D.Lgs. 231/01;
- i soggetti della Pubblica Amministrazione interessati;
- i soggetti esterni interessati;
- le tipologie di reato potenzialmente interessate;
- le attività con problematiche di controllo.

Tali report sono funzionali agli interventi di miglioramento, che, in base alle diverse caratteristiche delle attività esaminate, possono avere ad oggetto:

- la predisposizione, in accordo con le strutture interessate dallo specifico rischio, di nuovi controlli di linea all'interno del processo, al fine di certificare ex ante il buon funzionamento del processo;
- la necessità di un'azione ispettiva di verifica ex post, stante la difficoltà oggettiva di collocare controlli di linea riguardo alcune specifiche attività;
- la definizione di regole e di protocolli di comportamento, per rendere tracciabile, documentabile e quindi verificabile ogni fase del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Fondamentale in tale ambito è la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie (poteri di spesa), con la regolamentazione dell'iter da seguire per garantire il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza della transazione.

Il Framework, alimentato dalle schede degli utenti, viene sottoposto ad aggiornamento biennale da parte dell'Ufficio Compliance qualora non intervengano significative modifiche nello svolgimento delle attività della Banca e/o del contesto normativo di riferimento. Gli aggiornamenti sono oggetto di discussione nelle periodiche riunioni dell'ODV.

Le schede compilate dagli utenti sono archiviate presso l'Ufficio Compliance.
Resta inteso che il Responsabile dell'unità organizzativa deve inviare una segnalazione tempestiva all'ODV in caso venga a conoscenza di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

2.3 Organismo di controllo

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è identificato nel Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 .

La scelta dei membri dell'Organismo di Controllo da parte del C.d.A. avviene nel rispetto di requisiti di professionalità, onorabilità e continuità di azione:

- in termini di professionalità i soggetti devono essere in possesso di comprovate conoscenze aziendali o particolari competenze tecniche, tra cui necessariamente specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- in termini di onorabilità costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza:

  a) le circostanze di cui all'art. 2382 del C.C.;
  b) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto:
  c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  d) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'ODV in relazione alle attività svolte

- in termini di continuità di azione devono poter garantire lo svolgimento dell'attività loro demandata su base continuativa da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura interna dedicata.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Banca del Piemonte ha optato, alla luce delle considerazioni contenute nelle linee guida dell'ABI, per una soluzione che è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, identificando il proprio organismo di vigilanza in un organismo collegiale composto da:

- Responsabile della Funzione di Revisione Interna al quale viene attribuita la carica di Presidente;
- Condirettore Generale Area Risorse;
- Risk Manager;
- Responsabile della Funzione Consulenza Legale e Segreteria Generale;
- Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio;

- Componente del Consiglio di Amministrazione;
- Componente esterno con specifiche competenze.

Alle riunioni partecipa, inoltre, almeno un componente del Collegio Sindacale

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza, l'Organismo di Controllo può avvalersi del supporto delle risorse presenti all'interno delle strutture i cui responsabili sono membri dell'organismo stesso, oltre che dell'ausilio delle altre funzioni interne o di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Il C.d.A. provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Controllo mediante apposita delibera consiliare, sulla base dei criteri di composizione sopra definiti. I membri dell'ODV durano in carica 3 anni e sono immediatamente rieleggibili.

È rimesso al C.d.A. la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Controllo in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie, nonché di vigilare sull'adeguatezza del suo intervento in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo. Quanto sopra nel rispetto comunque delle seguenti regole:

- il Presidente dell'Organismo di Controllo non può essere revocato dal C.d.A. se non per giusta causa, accertata dal Consiglio in seduta congiunta con il Collegio Sindacale; per giusta causa di revoca si intende l'incorrere, da parte del Presidente, in una delle circostanze che costituiscono causa di ineleggibilità o decadenza, oppure in caso di grave inadempimento dei propri doveri, come definiti dal Modello;
- i membri dell'Organismo decadono in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- l'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti; in tal caso il C.d.A. provvede a nominare i nuovi membri.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

Sono stati definiti, inoltre, i compiti che caratterizzano l'attività del Comitato.

Secondo quanto prescritto dalla normativa, ed in particolare dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, i compiti dell'organismo di controllo sono essenzialmente quelli di:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del modello verificando che i comportamenti posti in essere all'interno della Banca siano aderenti alle prescrizioni del Modello;
- curarne l'aggiornamento, al fine di adeguarlo alle modifiche normative, della struttura aziendale ed ai più generali mutamenti ambientali;

e, sostanzialmente, sempre in base a quanto detto nel comma 1 dell'art.6,

- verificare l'efficacia del modello, cioè verificare la sua idoneità a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

In adempimento al primo di siffatti compiti, al Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono affidate le seguenti attività:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività - anche di quelle relative alle aree delle attività “sensibili” -, resta comunque demandata ai soggetti individuati dalla normativa aziendale nelle diverse unità operative e forma parte integrante del processo aziendale (“controllo di linea”);
- disporre o effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (attività sensibili); il Comitato può demandare le verifiche alla Funzione di Revisione Interna, alla Funzione Compliance e Antiriciclaggio o, nel caso lo ritenesse necessario, a unità esterne alla banca (ad esempio su materie specifiche che necessitano competenze particolari);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello;
- esaminare le relazioni periodiche dei Responsabili delle unità organizzative (in seguito illustrate);
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza della Direzione Risorse Umane per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Quanto al compito del Comitato di curare l’aggiornamento del modello, ciò si traduce nelle seguenti attività:

- verificare su base periodica le attività di tutte le Unità Organizzative, al fine di garantire la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione;
- monitorare le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell’assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa; iii) modifiche normative, avvalendosi delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili delle diverse unità organizzative della banca e in special modo di quelle rappresentate all’interno del Comitato;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere necessarie all’aggiornamento del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base di siffatta attività, le modifiche al Modello ritenute necessarie, anche in conseguenza di eventuali violazioni delle prescrizioni o dell’effettiva commissione di reati.

Relativamente ad esigenze di aggiornamento del Modello derivanti da modifiche dell’assetto organizzativo o delle modalità di svolgimento delle attività che risultino ordinariamente approvate, il Comitato delega l’Ufficio Compliance a provvedere autonomamente all’allineamento rispetto alla documentazione interna in vigore. A seguito di tali variazioni il Comitato valuta eventuali ulteriori esigenze di modifiche al Modello da proporre al Consiglio di Amministrazione.

Relativamente alla necessità di garantire l’efficacia del modello, il Comitato deve:

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- assicurare misure idonee ai fini di garantire aggiornata la mappatura dei reati;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale, finalizzati a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- fornire chiarimenti, se richiesti, a tutte le unità organizzative in merito al significato e all'applicazione degli elementi del Modello.

Si sottolinea ulteriormente che il Comitato, per adempiere ai propri compiti, si può avvalere delle strutture della banca ritenute necessarie ovvero ricorrere al supporto di consulenti esterni nonché accedere liberamente presso, o convocare, qualsiasi direzione, unità, esponente o dipendente della Banca – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente.

Infine il Comitato dovrà, in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Organismo di Vigilanza si è autonomamente dotato di un regolamento interno che disciplina le modalità di svolgimento delle attività di sua competenza, come sopra specificate, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'ODV si riunisce semestralmente; al di fuori del calendario programmato può essere convocato d'urgenza da ciascuno dei suoi componenti;
- partecipano alla discussione ma sono esclusi dal voto i membri dell'Organismo di Controllo che si trovassero in situazioni di conflitto di interesse il relazione alle deliberazioni da assumere;
- ogni riunione del Comitato viene opportunamente verbalizzata ed il verbale è archiviato presso la Funzione di Revisione Interna.

2.4 Flussi informativi

Sono previsti flussi informativi da e verso l'organismo di Vigilanza.
Relativamente ai flussi di informazioni a carico dell'organismo di Vigilanza, sono previsti report al CdA:

- in tutti i casi in cui il Comitato lo ritenga opportuno;
- annualmente, tramite una relazione scritta che riporti l'operato dell'anno stesso.

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di <u>obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Controllo</u>.

I flussi informativi in tal senso possono essere riconducibili a **tre tipologie**:

a) <u>Segnalazioni di violazioni</u>

I membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il personale dipendente ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tal fine la Banca ha istituito un sistema di comunicazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
Tutto il personale della Banca può utilizzare per l'invio delle segnalazioni l'applicativo adottato nell'ambito del sistema interno di segnalazione delle violazioni definito in conformità con le previsioni normative in tema di whistleblowing, come specificato in apposito Regolamento interno (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni); tale canale è idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza/anonimizzazione dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni possono essere altresì inviate per iscritto ai seguenti indirizzi:

- e-mail: comitato231@bancadelpiemonte.it.;
- lettera all'indirizzo: Banca del Piemonte, Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, Via Cernaia 7, 10121 Torino.

Le segnalazioni devono essere sufficientemente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, al fine di permettere all'Organismo di Controllo di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

A seguito di segnalazioni pervenute, il responsabile della Funzione di Revisione Interna convoca senza indugio il Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Comitato valuta tutte le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. A tale riguardo si precisa quanto previsto dall'art. 6 del Decreto ai commi 2 ter e 2 quater sotto riportati:

> 2 – ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 – bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che del segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
> 2 – quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del cc, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

b) Reportistica periodica

È istituito un obbligo di comunicazione a carico dei Responsabili delle diverse unità organizzative consistente in un report riportante:

- la segnalazione di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- l'individuazione di possibili carenze nel funzionamento/completezza del modello;
- le risultanze, positive o negative, delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al modello.

A tale obbligo i Responsabili delle diverse unità organizzative assolvono tramite la compilazione e la consegna all'Ufficio Compliance di apposite schede denominate "schede di riferimento - Framework 231/01".
Sono altresì previsti flussi periodici definiti all'interno dei protocolli di condotta per quanto concerne:

- il contrasto finanziario al terrorismo, al crimine organizzato e transnazionale, all'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose ed ai delitti contro la personalità individuale;
- i presidi volti alla prevenzione dei 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.

Inoltre con cadenza annuale sono previsti i seguenti flussi informativi:

Struttura segnalante	Flusso informativo	Periodicità
Funzione Bilancio, Contabilità e Segnalazioni	Evidenza di contestazioni ricevute da parte dell'Agenzia dell'Entrate in merito ai riversamenti periodici eseguiti a fronte degli addebiti dei bolli eseguiti sui rapporti della clientela	Annuale
Funzione Bilancio, Contabilità e Segnalazioni	Dettaglio delle somme stanziate per omaggi, sponsorizzazioni, donazioni e liberalità e relativi valori consuntivi	Annuale
Funzione Crediti	Elenco erogazioni richieste da Enti Pubblici (Ncg EPA)	Annuale
Funzione Crediti	Evidenza di eventuali anomalie sull'utilizzo di Fondi Pubblici (es. Fondo di Garanzia)	Annuale

c) <u>Altre informazioni al verificarsi di eventi particolari</u>

Al fine di agevolarne l'attività di vigilanza devono essere trasmesse all'Organismo di Controllo, da parte dei dipendenti, esponenti o terzi interessati informazioni relative ad atti ufficiali, quali:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini su Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dipendenti per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Banca da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza – nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti – delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre all'Organismo di Controllo devono essere trasmesse tutte le informazioni relative ad operazioni interessate al rischio significative o atipiche, quali ad esempio:

- notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti;
- evidenza di lettere di contestazione ricevute dagli Enti Pubblici;
- evidenza di criticità o anomalie emerse nel corso della fase di partecipazione alla gara ovvero in occasione del rinnovo del servizio di Tesoreria Enti;
- accettazione di clienti già indagati ex D.Lgs. 231/01, se si viene a conoscenza del fatto;

- erogazioni pubbliche ricevute (es. Sovvenzioni da parte dello Stato / Unione Europea).

Le informazioni e le segnalazioni sono conservate dal Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per una durata di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'ODV.
I componenti dell'ODV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

2.5 Sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Qualunque violazione delle disposizioni e dei principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, da parte degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori viene perseguita con immediatezza, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali violazioni e dall'instaurarsi di un procedimento penale.

Il mancato rispetto del Codice Etico e del Modello e dei principi in essi contenuti da parte dei propri dipendenti viene altresì valutato disciplinarmente dalla Banca ai sensi delle norme contrattuali vigenti in quanto violazione del vincolo fiduciario di cui agli artt. 2104 e 2105 del c.c..

La violazione del Codice Etico e del Modello da parte dei collaboratori esterni e partner costituisce illecito contrattuale e come tale potrà essere sanzionato dal Comitato.

2.5.1 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:
- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:
- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare un' ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

e) Licenziamento per giusta causa:

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

In caso di violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di cui ai punti b), c), d) od e).

Il potere disciplinare di cui al d. lgs, 231/2001 è esercitato, con parere del Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, dalla Direzione Risorse Umane secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

2.5.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare un'ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi

per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

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

In caso di violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di cui ai punti b), c), d) od e).

Il potere disciplinare di cui al D. Lgs. 231/2001 è esercitato, con parere del Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, dalla Direzione Risorse Umane secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

2.5.3 Misure nei confronti degli Amministratori Sindaci

In caso di violazione del Modello 231 o del Codice Etico o di violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali assumono gli opportuni provvedimenti.

2.6 Codice Etico

Nato a seguito del recepimento della normativa in tema di Responsabilità amministrativa delle Imprese (D.Lgs. 231/01) il Codice Etico della Banca esplicita i valori aziendali e richiama i codici deontologici già adottati.

Sostanzialmente tale documento individua i valori essenziali della Banca del Piemonte, e indica i comportamenti attesi per tutto il personale nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, con i colleghi, con i collaboratori, i fornitori e con le pubbliche autorità.

La Banca del Piemonte attribuisce al valore della correttezza morale una rilevante importanza e si attende dai suoi esponenti, da tutti i suoi dipendenti, dai collaboratori esterni e dai partner un'adesione convinta ai principi espressi dal Codice Etico.

Nel settembre del 2020 il Consiglio di Amministrazione della Banca ha ritenuto opportuno procedere ad una revisione del Codice Etico al fine di recepire i recenti interventi normativi nonché gli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali sviluppatisi in questi anni di applicazione della norma.

Comportamenti difformi alle direttive etiche impartite con il codice etico sono sanzionati, in relazione alla gravità e alla reiterazione dei comportamenti stessi, nell'ambito della normativa prevista dal CCNL.

Il nuovo Codice Etico è disponibile sia sulla intranet, nella normativa interna, sia sul sito, nell'area La banca - I nostri valori.

2.7 Sistema delle deleghe

Tale documento (che, si ricorda, fa parte integrante del Sistema dei Controlli Interni ed è allegato a tale documento) è volto a disciplinare e regolamentare i poteri delegati ai diversi organi aziendali. Sono state individuate le seguenti tipologie di delega:

- potere di gestione ed erogazione del credito; è il potere di erogare credito, mediante varie forme tecniche di finanziamento, a soggetti clienti privati ed istituzionali, e di seguirne l'evoluzione, gestendo tutte le attività ad esso correlate, fino all'eventuale revoca o estinzione;
- potere di firma; è il potere rappresentativo costituito dalla facoltà concessa al rappresentante di agire in nome e per conto della Banca del Piemonte (rappresentato). Il rappresentante, manifestando la propria volontà, rende produttivo di effetti giuridici, nei confronti dei terzi, il rapporto di gestione;
- potere di spesa; è il potere di costituire, mediante atti idonei previsti dall'ordinamento interno, obbligazioni e rapporti giuridici che implichino per la Banca del Piemonte un esborso finanziario;
- potere di deroga alle condizioni su prodotti e servizi; è il potere di applicare condizioni migliorative per il cliente, rispetto agli standard previsti dalla normativa interna, nella commercializzazione dei prodotti e servizi offerti dalla Banca del Piemonte. Alla luce della rapidità di mutamento delle condizioni di mercato e della necessità di adeguare le relative deleghe, il documento riporta la metodologia di definizione dei poteri, mentre è rimandata a circolari interne la complessa articolazione delle specifiche deroghe.

2.8 Attività info-formativa

Ai fini dell'efficacia del presente modello, anche alla luce delle indicazioni in precedenza fornite in base al cosiddetto "Decalogo" (cfr. par. 1.4.), viene svolta un'attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della banca, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal decreto e dal modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (Attività a rischio di reato, Normativa, Organismo di controllo, Flussi informativi e Segnalazioni all'Organismo di Controllo, Sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

2.8.1 Diffusione/Informazione

Tutto il personale viene informato sul contenuto del decreto e sul modello organizzativo tramite apposita circolare interna; inoltre è disponibile sulla intranet aziendale il modello organizzativo con i relativi allegati. In particolare insieme al Codice Etico, che rappresenta il documento depositario dei principi ispiratori del modello, i protocolli di condotta rappresentano l'allegato più significativo in quanto rappresentano la linea di condotta primaria da seguire.

2.8.2 Formazione

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, dei rischi e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale della Banca.

È possibile distinguere l'attività formativa in base ai destinatari della stessa, poiché in base a ciò varia anche il contenuto della formazione.
Innanzitutto tutto il personale dipendente (compresi neoassunti) deve obbligatoriamente fruire di un modulo formativo on-line (corso di autoformazione), predisposto dall'Associazione Bancaria Italiana, volto a definire:

- la natura della responsabilità amministrativa degli enti;
- i destinatari del decreto legislativo 231/2001;
- il sistema di sanzioni;

- i criteri soggettivi e oggettivi di imputazione (cioè le condizioni per il configurarsi) della responsabilità amministrativa degli enti;
- l'adozione e i componenti del modello organizzativo;
- l'elenco dei reati.

L'avvenuta fruizione di tale corso è monitorata dalla Direzione Risorse Umane; il corso è corredato da un test finale il cui superamento è ancorato al raggiungimento di un punteggio minimo.

La Direzione Risorse Umane indica un arco di tempo entro il quale il corso deve essere fruito e, trascorso il termine previsto, procede ad una verifica per invitare coloro che non avessero completato la formazione a provvedervi. A comprova dell'avvenuto completamento del corso verrà conservata, a cura della Direzione Risorse Umane l'attestato di fruizione.

Nei confronti invece dei responsabili delle Unità Organizzative Centrali, è prevista una formazione volta a sostenere ed aiutare gli utenti nella compilazione delle schede di valutazione delle attività "sensibili", conditio sine qua non per la redazione di un modello efficace. La maggior pervasività e personalizzazione di tale formazione comporta anche un'erogazione formativa secondo una logica top-down al fine di garantire un adeguato ed approfondito processo di trasmissione della conoscenza all'interno della struttura di riferimento. Viene prevista una sessione formativa per i responsabili di tutte le unità organizzative di Sede Centrale con cadenza biennale a cura della Funzione Compliance e Antiriciclaggio.