



Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi e per effetti del
D.Lgs 231/01

PARTE GENERALE

Gruppo Cassa di Risparmio di San Miniato



**CASSA DI RISPARMIO
DI SAN MINIATO**

— S.p.A. —

GRUPPO GARISMI

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 ottobre 2015

1. IL D.LGS. 231/01 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
1.1. I reati.....	4
1.2. L'efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001	5
1.3. Le Linee Guida di Abi	7
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	7
2.1. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Cassa di Risparmio di San Miniato.....	9
2.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni	9
2.3. Realizzazione del Modello	11
2.4. Struttura del Modello	16
2.5. Destinatari	17
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
3.1. Struttura e composizione.....	18
3.2. Definizione dei compiti e dei poteri.....	18
3.3. I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	21
4. SISTEMA DISCIPLINARE	22
4.1. Sanzioni applicabili a quadri direttivi e dipendenti aree professionali	23
4.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti	24
4.3. Sanzioni applicabili ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Sindaci	24
4.4. Disciplina applicabile nei rapporti con i soggetti esterni cui è applicabile il Modello	25
4.5. Organo competente all'irrogazione della sanzione disciplinare	25
5. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	25
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	25

1. IL D.LGS. 231/01 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto), emanato in esecuzione della Legge delega n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il regime della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a seguito del compimento, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, di alcune fattispecie di reato da parte di persone fisiche che dirigono, rappresentano l’ente o dipendono da questo.

Il Decreto, recependo alcuni provvedimenti comunitari ed internazionali ¹ ha previsto una responsabilità penale riferibile direttamente all’ente, superando il principio *“societas delinquere non potest”* in virtù del quale, in precedenza, si riteneva possibile imputare per la commissione del fatto criminoso esclusivamente la persona fisica e non anche l’ente presso il quale il soggetto agente aveva prestato la propria attività professionale.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si configura in capo all’ente ogni qualvolta, nell’interesse o a vantaggio dello stesso, i reati elencati nel Decreto e riportati nell’Allegato 1 *“Elenco fattispecie di reato”* sono commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente (cd. *“apicali”*, art. 5 comma 1, lett. a) del Decreto,
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. *“sottoposti”*, art. 5 comma 1, lett. b) del Decreto.

La responsabilità, invece, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art 5, comma 2) e se il reato è stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Oltre ai requisiti sopraesposti, necessari per ricollegare sul piano oggettivo il reato alla persona giuridica occorre, ai fini dell’imputabilità dell’ente, accertare l’esistenza dell’elemento soggettivo che si identifica con la *“colpa di organizzazione”* intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

¹ La Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

E' opportuno inoltre specificare che, a norma dell'art. 8 del Decreto, gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, o il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona e a quella civile per il risarcimento del danno.

Nei casi in cui sia rintracciabile una responsabilità, ai sensi della normativa in esame, il Decreto determina specifiche sanzioni:

- a) le sanzioni pecuniarie,
- b) le sanzioni interdittive,
- c) la confisca,
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare le sanzioni di tipo interdittivo sono:

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

Da porre in rilievo è il fatto che le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

1.1. I reati

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal Legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D. Lgs. 231/01. Dette fattispecie sono riconducibili alle seguenti categorie, come meglio definite nell'Allegato 1 "*Elenco fattispecie di reato*":

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
- Reati Transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Reati di criminalità organizzata (art 24-ter del Decreto);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies del Decreto);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
- Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187 quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art 25-septies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
- Corruzione tra privati (art. 25 ter del Decreto);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).

1.2. L'efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 agli artt. 6 e 7 prevede che, ove uno dei reati presupposto sia commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati. In particolare, se a commettere il reato è un soggetto apicale, l'Ente dovrà provare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi,
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo,
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo,
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo appositamente istituito. Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, sussiste responsabilità se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta responsabilità è in ogni caso esclusa qualora, prima della commissione del reato, sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata a priori.

Ciò premesso, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, tale modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati,
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente 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.

E' altresì previsto che il Modello sia efficacemente attuato anche attraverso un continuo monitoraggio, operando le eventuali modifiche ed integrazioni che si rendono necessarie tempo per tempo e attraverso la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.3. Le Linee Guida di Abi

Il Modello adottato dalla Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. è stato definito, fin dall'origine, ispirandosi principalmente alle Linee Guida predisposte dall'ABI, Associazione di categoria del settore bancario e finanziario. In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001, nelle Linee Guida vengono fornite alle imprese associate, indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati contenuti nel Decreto ed a fungere, quindi, da esimente di responsabilità e delle relative sanzioni.

Tali indicazioni di carattere generale, richiedono un successivo adattamento da parte delle singole società al fine di tener conto delle caratteristiche proprie degli istituti di credito, in relazione alle loro dimensioni, ai diversi mercati geografici ed economici in cui operano e agli specifici rischi individuati.

La Cassa, nel predisporre ed aggiornare il Modello, ha pienamente tenuto conto delle indicazioni fornite da Abi, adattando alle proprie specifiche esigenze e caratteristiche il presente modello.

Più in particolare, per la gestione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo la Cassa ha espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D. Lgs. 231/2001,
- delle linee guida predisposte da ABI (emanate in data 2/3/2004, poi modificate e integrate con la circolare del Novembre 2007).

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Cassa (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partners commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Cassa è stato adottato in una prima versione a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 231/2001 e successivamente aggiornato.

In considerazione dei mutamenti organizzativi ed operativi che hanno interessato la struttura aziendale, la Cassa ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, chiedendo all'uopo la collaborazione ed il supporto di una Società esterna, specializzata nel settore, ed adottando così la presente versione – che va a sostituire integralmente la precedente – con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale della Cassa, e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira,
- informare il personale della società e i collaboratori e partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati,
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

La Cassa, nel redigere il presente Modello, ha inteso creare uno strumento idoneo a prevenire la commissione dei reati ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, mediante la predisposizione di un sistema di regole etiche ed operative di dissuasione dai comportamenti integranti fattispecie di reato, diretto ai soggetti individuati come potenziali autori, fortificando la costruzione di un piano di controllo per il monitoraggio dei rischi di commissione dei reati rientranti nel perimetro d'azione del Decreto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, la Cassa intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività aziendale in cui possono essere commessi reati di cui al D. Lgs 231/2001 e informare tutti coloro che operano all'interno della Società, sulle possibili modalità di commissione di tali reati,
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dalla Cassa, anche ove la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta e di etica professionale a cui la Società intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività,

- gestire il rischio relativo alla commissione dei reati annoverati nel decreto, prevenendo la commissione degli stessi mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure aziendali,
- consentire alla società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al decreto anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e, in caso di non rispondenza, l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori di comportamenti non conformi,
- rendere consapevoli gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti della Società che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico della Cassa e sanzioni penali nei loro confronti.

2.1. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Cassa di Risparmio di San Miniato

Alla Cassa di Risparmio di San Miniato fanno capo due società controllate. Quale Capogruppo operativa, la Cassa svolge la funzione di indirizzo e di coordinamento del Gruppo e di presidio operativo di funzioni in cui siano presenti rilevanti economie di scala e di scopo. Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di informare le società controllate dall'adozione del Modello e il potere di indicare criteri e direttive di carattere generale cui le società del Gruppo saranno chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri modelli, così che siano garantiti criteri oggettivi di omogeneità di adozione e ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed attuare efficacemente il proprio Modello. Le controllate di conseguenza avranno cura di predisporre un proprio Modello Organizzativo, in aderenza alle rispettive attività sociali.

2.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

La Cassa si è dotata di un sistema integrato di controlli strutturato ed efficiente, a garanzia della sana gestione aziendale, in coerenza con quanto stabilito dagli Organi di Vigilanza.

Il sistema è organizzato in modo tale da consentire al Consiglio di Amministrazione ed all'Alta Direzione della Cassa, l'assunzione costante della piena responsabilità del rischio complessivo.

Il Sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il

conseguimento dell'efficacia ed efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza e le disposizioni interne dell'intermediario.

Il Sistema dei Controlli Interni della Cassa, è disegnato per garantire:

- chiara assegnazione di compiti e responsabilità (mediante regolamenti delle attività di controllo ad ogni livello operativo),
- formalizzazione delle deleghe attribuite ai vari livelli organizzativi (mediante limiti operativi e modalità di controllo),
- immediatezza nella rilevazione di eventuali anomalie nei processi e tempestiva segnalazione alle unità aziendali di competenza,
- efficacia dei processi di verifica e valutazione periodica della sua adeguatezza in funzione delle modifiche operative e normative,
- rispetto dei requisiti di funzionamento e solidità organizzativa previsti dalle normative di vigilanza e dalle disposizioni di legge e cioè:
 - adozione ed attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati,
 - adeguatezza del grado di dettaglio del sistema delle rilevazioni contabili e gestionali,
 - sistemi informativi adeguati, a supporto di idonee procedure di reporting.

Il Sistema comprende diverse tipologie di controlli, articolate su tre livelli:

1. controlli di linea (I livello),
2. controllo sulla gestione dei rischi (II livello),
3. attività di revisione interna (III livello).

Coerentemente con quanto proposto da Banca d'Italia, i livelli di controllo sono definiti come segue:

- **controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello")**, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità

dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera tali strutture devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi;

- **controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello")**, che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

a) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;

b) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;

c) la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.

Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi;

- **revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello")**, volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Mentre i controlli di linea sono connessi alle singole unità produttive ed ai singoli processi, le unità che controllano i rischi, sono trasversali a tutte le strutture ed a tutti i processi.

La Direzione Audit si relaziona direttamente con gli organi direttivi nell'ambito dei suoi compiti specifici, tra cui è compreso l'obiettivo di verificare l'efficacia del sistema stesso.

2.3. Realizzazione del Modello

La Cassa ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma II, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello della

Cassa; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla banca, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative della Cassa, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili. Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate, con il supporto e la collaborazione di società esterna specializzata nel settore, nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in :

- Analisi delle fattispecie di reato applicabili nell'operatività della banca,
- Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati,
- Interviste con i key officer di ciascuna attività individuata,
- Predisposizione di una tabella con evidenza delle Macro Attività sensibili a rischio reato con indicazione del Rischio/Reati 231 ad esse associati e funzioni coinvolte,
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire,
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati,
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello,
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ciò premesso, il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi:

I fase - Raccolta e analisi di tutta la documentazione esistente

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale utile presso la Società:

- Statuto,

- Codice Etico,
- Regolamento Generale del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di San Miniato,
- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni,
- Regolamenti,
- Linee Guida,
- Circolari,
- Sistema delle deleghe e Procure.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della banca, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, utile al fine della individuazione delle attività a rischio reato.

II fase - Identificazione delle attività a rischio

Al fine di dare concreta attuazione al decreto, si è proceduto alla ricognizione di quali fossero le attività aziendali nello svolgimento delle quali fosse possibile, e/o probabile il compimento di condotte configuranti gli illeciti previsti nel decreto. A tal fine sono state condotte interviste con i Key officer, ossia con i responsabili di quelle attività della Cassa in cui si concentrano le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verifica di talune categorie di reato, e precisamente:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione,
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati,
- Delitti di criminalità organizzata (limitatamente ai reati contemplate agli art. 416 e 416-bis del codice penale e all'art 74 del D.P.R. 309/90),
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (limitatamente alle fattispecie di reati perviste agli articoli 453, 454, 455, 457, 461, 461del codice penale),
- Reati societari,
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali,

- Delitti contro la personalità individuale (limitatamente ai reati previsti agli art. 600 e 600-bis del codice penale),
- Reati di abuso di mercato,
- 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,
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio,
- Reati transnazionali,
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

In particolare, per ciascuna area a rischio è stato richiesto, al soggetto responsabile della gestione delle attività identificate, di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

III fase - Gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a richiedere al soggetto, responsabile della gestione delle attività a rischio risultate non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero solo rispettate nella pratica operativa.

IV fase - Definizione dei protocolli

Per ciascuna unità organizzativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è dunque definito un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto, avente la responsabilità operativa/organizzativa della struttura, ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione dovrà essere formalmente recepito da una comunicazione organizzativa indirizzata all'unità operativa di riferimento, rendendo quindi

ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

Ai fini della definizione di un Modello Organizzativo conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, la Cassa ha anche provveduto:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto,
- alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza, alla definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti,
- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello,
- all'adozione di un Codice Etico che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomanda, promuove e vieta determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

I Protocolli di controllo sono fondati sui seguenti principi generali:

- **Separazione dei compiti:** deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- **Principi comportamentali:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento da osservare nello svolgimento delle attività sensibili;
- **Regolamentazione:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee modalità operative e di controllo per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Ruoli e responsabilità:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a formalizzare chiaramente ruoli e responsabilità dei soggetti aziendali coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili;
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** principio secondo cui i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali

assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;

- **Tracciabilità:** principio secondo cui i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.
- **Protocolli di controllo specifici:** disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

Tutto ciò premesso, costituiscono parte integrante del Modello della Cassa:

- Statuto,
- Regolamento Generale del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di San Miniato,
- Codice Etico,
- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni,
- Regolamenti, Linee Guida e Policy,
- Circolari,
- Sistema delle deleghe e procure.

2.4. Struttura del Modello

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una "Parte Generale", volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La Parte Speciale costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli di controllo, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con un Allegato che ne costituisce parte integrante:

- Allegato 1 "Elenco delle fattispecie di reato" in cui sono riportati e descritti tutti i reati presupposto richiamati dal D. Lgs. 231/01.

2.5. Destinatari

Il Modello è indirizzato ai soggetti apicali così come definiti all'art. 5, comma 1 lettera a) del D. Lgs. 231/2001.

Per soggetti apicali si intendono, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/2001, le *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"* (art. 5, comma 1 lettera a) D. Lgs. 231/2001).

In ordine a detti soggetti il decreto in questione introduce, all'art. 6, un'inversione dell'onere della prova tale per cui l'ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se dimostra 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 nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad 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).

Il Modello è altresì indirizzato a tutto personale della Cassa e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate nel capitolo dedicato alla diffusione del Modello ed alla Formazione del Personale.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

3.1. Struttura e composizione

Ai sensi dell'art 6 comma 1 lett b) del D. Lgs. 231/01, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. È perciò di immediata evidenza come l'Organismo di Vigilanza (OdV) debba essere considerato uno dei pilastri del corpus normativo D. Lgs. 231/01, di per sé in grado – ove viziato nei suoi aspetti costitutivi od operativi – di compromettere la validità del Modello stesso. L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi. La composizione ideale dell'OdV vede la compresenza di professionalità differenti e di componenti sia interni che esterni. La struttura collegiale è la garanzia per poter consentire allo stesso di poter assolvere efficacemente ai suoi compiti e deve essere declinata nella ricerca del giusto mix di professionalità esterne alla Società, in grado di conferire autorevolezza ed indipendenza all'OdV e soggetti interni (ma avulsi dall'operatività gestionale della Cassa) in grado di assicurare approfondita conoscenza dei profili organizzativi e gestionali della Cassa.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dalle linee di riporto verso il vertice aziendale. L'OdV della Cassa, al fine di coniugare al meglio gli obiettivi di autonomia con quelli di professionalità e competenza, è un organismo plurisoggettivo composto da 3 membri individuati fra due professionisti esterni in possesso di adeguate competenze specialistiche e un consigliere indipendente.

3.2. Definizione dei compiti e dei poteri

L'Organismo di Vigilanza (OdV) nell'esecuzione della sua attività, espressamente definita all'articolo 6 comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01,

- a) vigila sul funzionamento ed osservanza del Modello,
- b) cura l'aggiornamento del Modello.

Con riferimento all'attività di vigilanza su funzionamento ed osservanza del Modello, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello,
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio,

- ricevere dai Responsabili delle funzioni di controllo segnalazioni di eventuali carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso,
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di struttura,
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello,
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello,
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello,
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello,
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare,
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Con riferimento all'OdV, il compito di curare l'aggiornamento del Modello si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento,
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili delle strutture, disciplinandone le modalità di comunicazione,
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili di struttura,
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso,
- proporre le modifiche al Modello,

- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione,
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

L'OdV potrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Cassa ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

A garanzia della piena efficacia della sua azione, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'OdV è inoltre tenuto a rispettare precisi obblighi di segnalazione nei confronti di Autorità. Con il D. Lgs. 231/2007 (in applicazione della III^a Direttiva in materia di prevenzione e lotta al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite) l'Organismo di Vigilanza, oltre a vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel detto Decreto, è altresì tenuto a comunicare:

- alle autorità di Vigilanza di settore la violazione delle disposizioni da queste emanate, relative agli obblighi di adeguata verifica della clientela, all'organizzazione, alla registrazione, alle procedure ed ai controlli interni istituiti per prevenire il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo,
- al titolare dell'attività o al legale rappresentante le violazioni delle prescrizioni in tema di "Segnalazione delle operazioni sospette" ,
- al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni concernenti le "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore ed il "Divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia" di cui abbiano notizia,

- alla UIF le violazioni degli “Obblighi di registrazione” e della conservazione dei documenti e delle informazioni precedentemente acquisite dall’ente per assolvere gli obblighi di adeguata verifica della clientela.

3.3. I flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza

L’OdV ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento. Dipendenti, dirigenti ed amministratori sono tenuti a riferire all’OdV le notizie rilevanti e relative alla vita della società nella misura in cui possano esporre la Cassa al rischio di reati ed illeciti.

Nell’esercizio del proprio potere ispettivo, l’OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, prendere visione di documenti e consultarne i dati e quindi:

- prendere visione dei documenti aziendali senza necessità di ulteriori autorizzazioni. Resta fermo per i componenti dell’Organismo il vincolo alla riservatezza ed al rispetto della normativa sulla privacy,
- convocare riunioni cui invitare le unità organizzative aziendali o richiedere relazioni alle stesse allo scopo di ottenere le informazioni relative a specifiche attività sensibili ex D. Lgs. n. 231,
- ricevere periodicamente dalla Direzione Audit notizie sull’attività di verifica svolta dalla funzione stessa,
- ricevere dal Servizio Legale gli aggiornamenti relativi al D. Lgs. 231 e normative collegate,
- ricevere dal Servizio Organizzazione e ICT le evidenze dei cambiamenti organizzativi che abbiano impatto sul Modello stesso;
- ricevere un flusso informativo costante da parte del responsabile aziendale antiriciclaggio, il quale è tenuto a valutare le operazioni che presentano profili di eventuale anomalia - ai fini dell’individuazione e della segnalazione di operazioni sospette a Banca d’Italia - anche in assenza di impulso proveniente da parte delle strutture operative.

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute ed adotta i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione. E’ istituito inoltre un obbligo generale di riporto funzionale a carico dei responsabili di primo livello. In particolare, devono riportare all’OdV:

- semestralmente sull’attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell’attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001),

- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Secondo una prassi consolidata, le attività di verifica dell'OdV sono formalizzate in una relazione periodica all'Alta Direzione che viene perciò informata delle attività di controllo eseguite nel corso dell'anno e degli esiti delle stesse.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Al fine di garantire ai dipendenti e anche ai soggetti esterni all'Azienda (collaboratori, consulenti e partners) la possibilità di segnalare eventuali notizie relative alla commissione o tentativo di commissione di reati, oltre che di violazione delle regole previste dal presente Modello, viene attivato un canale di comunicazione interno che garantisca la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

In particolare sarà possibile effettuare le segnalazioni con la seguente modalità:

- **e-mail:** internal.audit@carismi.it,
- **e-mail:** odvcarismi@carismi.it,
- **lettera all'indirizzo:** Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. - Responsabile Direzione Audit - Codice etico - Via IV Novembre 45 - 56028 San Miniato (PI)

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Il D. Lgs. 231/01 richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello sia in relazione alle ipotesi di cui all'art 6, comma 2, lett. e), sia in relazione a quelle di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo. L'efficacia del Modello è garantita infatti, oltre che dall'implementazione di meccanismi di decisione e di controllo in grado di eliminare o ridurre il rischio di commissione degli illeciti penali ed amministrativi cui è applicabile il D. Lgs. 231/01, anche dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. Il sistema disciplinare definito in modo da sanzionare tutte le infrazioni al Modello, si ispira ad una logica di gradualità

della sanzione che rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il sistema disciplinare della Cassa è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL ed in particolare, descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

4.1. Sanzioni applicabili a quadri direttivi e dipendenti aree professionali

La violazione delle norme di legge, del Codice Etico e delle prescrizioni indicate nel presente Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, determineranno l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

1. rimprovero verbale, in caso di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello,
- adozione comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello,
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi,

2. rimprovero scritto, in caso di:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale che in conseguenza del comportamento recidivo 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),
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi,

3. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni, in caso di:

- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello,
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi tali da esporre la Cassa ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per Cassa stessa,

4. licenziamento per giustificato motivo, in caso di:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento che configuri una possibile ipotesi di reato sanzionato ex D. Lgs. 231/01,

5. licenziamento per giusta causa, in caso di:

- adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del Modello e tale da determinare la lesione dell'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

4.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Il personale appartenente alla categoria Dirigenti è destinatario di previsioni specifiche, ed in particolare di clausole – appositamente inserite nel contratto individuale di lavoro che lega ciascun dipendente alla Cassa di Risparmio di San Miniato Spa – in forza delle quali è ribadito che, considerata la natura strettamente fiduciaria del rapporto intercorrente, eventuali violazioni degli obblighi di cui alla normativa in esame, così come eventuali violazioni delle prescrizioni dettate dai Modelli organizzativi adottati ai sensi e per gli effetti del Decreto citato ovvero del Codice Etico della Banca, assumono, in relazione alla rilevanza e all'entità delle previste conseguenze a carico dell'azienda, carattere di notevole gravità e possono dar luogo anche all'applicazione di sanzioni comportanti la risoluzione del rapporto di lavoro, sia pure nel rispetto delle garanzie di legge previste.

4.3. Sanzioni applicabili ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o revoca di deleghe eventualmente conferite.

4.4. Disciplina applicabile nei rapporti con i soggetti esterni cui è applicabile il Modello

Con l'obiettivo di garantire una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni che, in contrasto con lo stesso, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui è applicabile il Decreto, determinerà la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fermo restando il diritto della Cassa di rivalersi per gli eventuali ulteriori danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto 231/2001.

4.5. Organo competente all'irrogazione della sanzione disciplinare

A seguito delle segnalazioni da parte dell'OdV, il Direttore Generale, previa l'attivazione del procedimento di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70, ha facoltà di assumere provvedimenti disciplinare di tipo conservativo nei confronti del personale inquadrato al massimo nella categoria dei Quadri Direttivi. E' invece di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, l'assunzione di provvedimenti disciplinari cd "espulsivi" a carico di tutto il personale, nonché di quelli conservativi se riferiti al personale appartenente alla categoria Dirigenti.

5. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ogni successiva modifica o integrazione del modello compete al Consiglio di Amministrazione, che esercita detto potere direttamente.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, con l'ausilio del Servizio Organizzazione e ICT per la redazione dello stesso e del Servizio Legale per il recepimento della normativa di riferimento.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Modello viene messo a disposizione di tutti i dipendenti nella intranet aziendale ed ai soggetti esterni, fornitori, consulenti, ecc.. mediante pubblicazione sul sito internet. Ogni dipendente deve effettuare specifica formazione a seguito della quale viene rilasciato un attestato di presa visione. In ogni caso l'edizione aggiornata del Modello è depositata presso la Segreteria Societaria della Cassa.

In fase di prima adozione del Modello è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la formazione obbligatoria di tutti i destinatari dello stesso mediante sessioni mirate per assicurare una loro adeguata conoscenza comprensione e applicazione. In particolare la Cassa ha provveduto a:

- predisporre un corso rivolto ai Consiglieri di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale e al Direttore Generale,
- rendere disponibile, a favore di tutte le altre risorse presenti nella Cassa, un corso formativo obbligatorio online.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona annualmente un piano di formazione relativo, tra l'altro a:

- Sessioni per i neo – assunti,
- Sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti,
- Eventuali sessioni specifiche, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

L'adozione ed il contenuto del presente Modello è altresì comunicata a collaboratori esterni, consulenti e partners commerciali in modo che tali soggetti possano provvedere a conformare il loro comportamento ai disposti del D.lgs. 231/01 e siano consapevoli sia del vincolo contrattuale degli stessi, che delle conseguenze in caso di mancata osservanza.