

MODENA, 22.07.2020

Per Assenso della

Capogruppo

BPER Banca S.p.A.

Amministratore Delegato

Dott. Alessandro Vandelli



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Parte Generale

Reggio Emilia, 4 agosto 2020

1	INTRODUZIONE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	6
1.1	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
1.2	AMBITO SOGGETTIVO DEL D. LGS. N. 231/01.....	7
1.3	CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	7
1.3.1	<i> Criteri oggettivi.....</i>	<i> 7</i>
1.3.2	<i> Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità.....</i>	<i> 17</i>
1.4	REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	17
1.5	DELITTI TENTATI.....	17
1.6	SANZIONI A CARICO DEGLI ENTI.....	17
1.7	MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE E REALI.....	19
1.8	AZIONI CHE ESCLUDONO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	19
1.9	AZIONI CHE CIRCOSCRIVONO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	21
2	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	21
2.1	FINALITÀ DEL MODELLO.....	21
2.2	STRUTTURA DEL MODELLO.....	22
2.3	PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	22
2.4	DESTINATARI DEL MODELLO.....	23
2.5	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE DEL MODELLO IN AZIENDA.....	23
2.6	FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO.....	24
2.6.1	<i> Formazione dei soggetti in posizione “apicale”.....</i>	<i> 24</i>
2.6.2	<i> Formazione di altro personale.....</i>	<i> 25</i>
2.6.3	<i> Formazione dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	<i> 25</i>
2.7	MODELLO, CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE E LINEE GUIDA ABI/CONFINDUSTRIA.....	26
2.7.1	<i> Modello, Codice Etico, Sistema Disciplinare.....</i>	<i> 26</i>
2.7.2	<i> Modello e Linee Guida delle Associazioni di Categoria.....</i>	<i> 26</i>
3	PROCESSO DI GESTIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE NEL GRUPPO	27
3.1	ATTIVITÀ DELLA CAPOGRUPPO.....	27
3.1.1	<i> Progettazione del Modello nel Gruppo.....</i>	<i> 27</i>
3.1.2	<i> Indirizzo e coordinamento della Capogruppo sul Gruppo.....</i>	<i> 27</i>
3.1.3	<i> Verifica di applicazione dei Modelli nel Gruppo.....</i>	<i> 27</i>
3.1.4	<i> Valutazione di adeguatezza dei Modelli nel Gruppo.....</i>	<i> 28</i>
3.1.5	<i> Aggiornamento dei Modelli nel Gruppo.....</i>	<i> 28</i>
3.1.6	<i> Informativa a terzi.....</i>	<i> 28</i>
3.2	ATTIVITÀ DELLE BANCHE DEL GRUPPO, DI BPER CREDIT MANAGEMENT, OPTIMA, NADIA E SIFA’.....	28
3.2.1	<i> Progettazione.....</i>	<i> 28</i>

3.2.2	<i>Adozione</i>	29
3.2.3	<i>Attuazione</i>	29
3.2.4	<i>Verifica di applicazione</i>	29
3.2.5	<i>Valutazione di adeguatezza</i>	29 30
3.2.6	<i>Aggiornamento</i>	30
3.2.7	<i>Informativa a terzi</i>	30
4	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI SIFA'	30
4.1	MODELLO DI BUSINESS	30
4.2	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	31
4.2.1	<i>Organigramma, Funzionigramma e Modello dei Processi di SIFA'</i>	31
4.2.2	<i>Sistema delle deleghe e procure</i>	31
4.2.3	<i>Normativa aziendale e di Gruppo</i>	31 32
4.2.4	<i>Criteri di segregazione delle Funzioni</i>	32
4.2.5	<i>Criteri di gestione del trattamento dei dati personali</i>	32
4.2.6	<i>Criteri di gestione dei rapporti con Soggetti Terzi</i>	32
4.2.7	<i>Criteri di modalità di gestione delle Risorse Finanziarie ai fini della prevenzione dei reati</i>	33
4.2.8	<i>Criteri di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni</i>	33
4.3	COERENZA TRA MODELLO E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI DI GRUPPO	34
4.3.1	<i>Modello e Unità Organizzative di SIFA'</i>	34
4.3.2	<i>Modello e Funzione di Revisione Interna</i>	35
4.3.3	<i>Modello e Funzione Organizzazione</i>	35
4.3.4	<i>Modello e Ufficio Legale, Affari Societari e Compliance</i>	35
4.3.5	<i>Modello e Ufficio Risorse Umane</i>	35
4.3.6	<i>Modello e Referente del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari</i> ...	36
5	CODICE ETICO	36
6	SISTEMA DISCIPLINARE	36
7	ORGANISMO DI VIGILANZA	37
7.1	RUOLO CHE RICOPRE IN SIFA'	37
7.2	SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
7.3	FLUSSI PERIODICI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
7.4	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	38
	ALLEGATI	39

GLOSSARIO

ABI: Associazione Bancaria Italiana.

Alta Direzione: l'Amministratore Delegato, e/o il Direttore Generale, nonché l'alta dirigenza munita di poteri delegati che svolge funzioni di gestione in SIFA'.

Apicali: 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01.

Aree a rischio: funzioni di SIFA' che possono, in linea di principio, commettere i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006, così come identificate nella Parte Speciale del Modello.

Attività a rischio/ Attività sensibili: attività svolte da SIFA', nel cui ambito possono, in linea di principio, essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006, così come identificate nella Parte Speciale del Modello.

Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono Autorità Pubbliche di Vigilanza Consob, Banca d'Italia, Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Azienda: SIFA' S.p.a.

Banca / BPER / Capogruppo: BPER Banca S.p.a.

C.C.: codice civile.

C.C.N.L.: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato da SIFA' ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui SIFA' enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Controllate: Società Controllate da BPER Banca ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

C.P.: codice penale.

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: gli azionisti, i componenti degli Organi sociali, i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per SIFA' o con SIFA' (a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per SIFA' e siano sotto il controllo e la direzione di SIFA' (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Enti o Enti giuridici: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (ad esempio: società di persone, società di capitali, società cooperative, consorzi).

Enti pubblici economici: Enti che esercitano in via principale e prevalente un'impresa, avvalendosi di strumenti privatistici. Rimane il legame con la Pubblica Amministrazione in quanto gli organi di vertice sono nominati in tutto o in parte dai Ministeri competenti per il settore in cui opera l'ente (ad esempio: ISTAT).

Funzionigramma: documento in cui sono indicate le singole Unità Organizzative / funzioni di SIFA', nonché le responsabilità poste in capo a ciascuna di esse.

GDPR: Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese *General Data Protection Regulation*).

Gruppo: BPER e le Banche e Società da essa direttamente controllate ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del Codice Civile.

Incaricato di Pubblico Servizio: chi, ex art. 358 c.p., a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Lavoratori subordinati o dipendenti: tutti i dipendenti di SIFA'.

Legge 146/2006: Legge del 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Legge 262/2005: Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari.

Linee Guida ABI: Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 in quanto redatte da associazione rappresentativa di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia).

Linee Guida Confindustria: Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 in quanto redatte da associazione rappresentativa di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia).

Modello / MOG: Modello di Organizzazione e Gestione ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare che ne sia effettuato l'aggiornamento.

Organi sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo (ove costituito), Presidente e Collegio Sindacale di SIFA'.

Organigramma: documento nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società.

Persona esercente un servizio di pubblica necessità: chi, ex art. 359 c.p., nella sua qualità di privato: *i)* esercita una professione forense o sanitaria o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale autorizzazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi; *ii)* non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempie ad un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della Pubblica Amministrazione.

Pubblica Amministrazione (P.A.): per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero. Senza pretesa di esaustività: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.

Pubblico Ufficiale: agli effetti della legge penale è Pubblico Ufficiale colui il quale, ai sensi dell'art. 357 c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Reato, illecito penale, fattispecie incriminatrice: i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs 231/01 e successive integrazioni e modificazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.

Responsabilità Amministrativa: responsabilità amministrativa di SIFA' in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 o dalla Legge 146/06 da parte di un dipendente o soggetto apicale.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.

Società: SIFA' S.p.a.

Soggetti segnalanti: Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con SIFA' al fine di effettuare una segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilevi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione oggetto della segnalazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di SIFA', sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con SIFA' rapporti contrattuali (ad esempio, società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati).

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto. Se, di regola, per tali soggetti assume rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato con l'ente interessato (impiegati e quadri), possono rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari, in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo degli Apicali.

Stakeholder: persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Società a qualunque titolo.

Statuto: Statuto Sociale di SIFA'.

U.O.: Unità Organizzativa destinataria di contenuti del Modello; nella presente definizione possono rientrare anche soggetti esterni a SIFA', cui siano affidati compiti rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001 (a titolo esemplificativo si consideri la società di revisione).

1 Introduzione al regime di responsabilità amministrativa degli enti

1.1 Riferimenti normativi

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*», entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve: "società"), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale¹ -, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati illeciti penali e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Pertanto, la responsabilità amministrativa da reato degli Enti, da accertare in sede penale, si aggiunge a

¹ La natura "penale" di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato, nel senso che la commissione di un fatto di un reato tra quelli ricompresi nel catalogo previsto dal D.Lgs. 231/01 costituisce il presupposto delle sanzioni applicabili all'Ente ai sensi del Decreto stesso; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) opera il principio di colpevolezza, nella forma della c.d. colpa in organizzazione.

quella penale propria della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato ovvero non sia imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

In base al principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità penale in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2 del Decreto).

1.2 Ambito soggettivo del D. Lgs. n. 231/01

Le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/01, per espressa previsione dello stesso Decreto:

- si applicano ai seguenti Enti:
 - Società di persone;
 - Società di capitali;
 - Società cooperative;
 - Associazioni con o senza personalità giuridica;
 - Enti pubblici economici;
 - Enti privati concessionari di un pubblico servizio;
 - Consorzi con attività esterna.
- non si applicano, invece, ai soggetti giuridici di seguito riportati:
 - Stato;
 - Enti Pubblici Territoriali;
 - Enti Pubblici Non Economici;
 - Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio, partiti politici e sindacati).

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

1.3.1 Criteri oggettivi

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono di tre tipi:

- la realizzazione di una fattispecie di reato indicata nell'ambito del Decreto dall'art. 24 all'art. 25-*quaterdecies* e della Legge 146/06 agli artt. 3 e 10 (o il tentativo di realizzarla, ai sensi dell'art. 26 del Decreto);
- il fatto di reato deve essere stato commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*», come di seguito definiti (par. 1.3.1.2);
- l'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «*da 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*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente (Soggetti Apicali) oppure ancora «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (Soggetti Sottoposti).

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo partecipativo materiale/morale alla condotta altrui

unitamente alla coscienza e volontà di cooperare alla realizzazione del reato.

La responsabilità degli Enti, dunque, non sussiste qualora:

- il reato commesso o tentato sia stato realizzato da soggetti diversi dagli Apicali o Sottoposti;
- gli Apicali o Sottoposti abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi;
- la fattispecie criminosa realizzata non rientri nel perimetro dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza dei tre presupposti sopraccitati (reato presupposto, autore del reato, interesse o vantaggio dell'Ente);
- il sindacato di idoneità del Modello di Organizzazione e Gestione eventualmente adottato dall'Ente.

Il giudizio sull'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto o alla Legge 146/06, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma", ovvero il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato il reato, nelle stesse condizioni e circostanze in cui si trovava l'agente quando ha posto in essere l'attività criminosa, al fine di verificare se i contenuti del Modello adottato dall'Ente fossero, *ex ante*, astrattamente idonei a prevenire i reati della medesima specie di quello verificatosi.

1.3.1.1 Tipologia dei reati integranti la Responsabilità degli Enti giuridici

Quanto alla tipologia dei reati cui si applica la responsabilità in esame, il Decreto, ad oggi, è applicato alle seguenti fattispecie di reato:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D. Lgs. n. 231/01)**
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, 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* c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48, art. 7]**
 - Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), con riferimento ai seguenti reati:
 - Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
 - Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
 - Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
 - Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
 - Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
 - Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
 - Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
 - Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
 - Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
 - Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);

- Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- Uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- Copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
- Falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqües* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqües* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqües* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinqües* c.p.).
- Delitti di cui al D.L.105/19 convertito dalla L.133/2019 (art.1, comma 11)
- **Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15/07/2009 n. 94, art. 2, comma 29]**
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al compimento di uno dei reati di cui agli artt. 600, 601,601-bis e 602 c.p. (art. 416 comma 6 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter*);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/90);
 - Fabbricazione senza licenza dell'Autorità (Art. 1 L. n. 895/67; art. 1 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 34 Reg. T.U.L.P.S.);
 - Introduzione nel territorio dello Stato senza licenza dell'Autorità (Art. 1 L. n. 895/67; art. 1 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 38 Reg. T.U.L.P.S.);
 - Messa in vendita e cessione a qualsiasi titolo (Art. 1 L. n. 895/67; artt. 1 e 10 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 37 Reg. T.U.L.P.S.);
 - Detenzione illegale a qualsiasi titolo (Art. 2 L. n. 895/67; artt. 1 e 10 L. n. 110/75; art. 28 T.U.L.P.S.; art. 37 Reg. T.U.L.P.S.);
 - Porto illegale (Artt. 4 e 7 L. n. 895/67; art. 1 L. n. 110/75; art. 699 comma 2 c.p.).
- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11/04/2002 n. 61, art. 3; modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262, art. 31 e poi dalla L. 6/11/2012 n. 190 art. 1, comma 77, lettera a, numero 2 e poi dalla L. 9/1/2019**

n.3 art.1, comma 9, lettera b)]

- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di 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.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art.319-*quater* c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* 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 delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25/09/2001 n. 350, conv., con modificazioni, in L. 23/11/2001 n. 409; modificato poi dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera a)]**
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello 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.);
 - Falsificazione 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.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera b)]**
- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513-*bis* c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).
- **Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11/04/2002 n. 61, art. 3; modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262 artt. 31 e 39, poi dalla L. 27/5/2015 n. 69 art. 12 e ancora dal D.Lgs.15/03/2017 n.38 art.6]**
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Falso in prospetto (art. 173-*bis* TUF) (l'art. 2623 c.c. è stato soppresso dalla L. 28/12/2005 n. 262, art. 34, che ha contestualmente reintrodotta la fattispecie all'interno del citato articolo del TUF);
 - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.; articolo abrogato dall'art. 37 c. 34 D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 in tema di attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, ma sostituito con identica formulazione dall'art. 27 del medesimo decreto, articolo così rubricato: "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
 - Corruzione tra privati (art.2635, comma 3 c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-*bis*, comma 1 c.c.).
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14/01/2003 n. 7, art. 3]**
 - Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali:
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
 - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1 c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);

- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo [del Libro II, Titolo I, codice penale] (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Art. 1 D.L. 15.12.1979 n. 625 conv. con mod. nella L. 6.2.1980 n. 15) (Articolo abrogato dall'art. 7, comma 1, lettera f) del D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 in tema di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della Legge 23 giugno 2017, n. 103. L'articolo è stato sostituito, dall'art.8, comma 1, del medesimo decreto, che ha inserito nel codice penale l'Art.270-bis.1 c.p. "Circostanze aggravanti e attenuanti".)
 - Repressione del finanziamento del terrorismo (art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9.12.1999).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 09/01/2006 n. 7, art.3]**
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
 - **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5; modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 art. 10, dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 39 art.3, comma 1 e dalla L.29/10/16 n.199 art.6]**
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater*);
 - Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).
 - **Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18/04/2005 n. 62, art. 9]**
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/98);
 - Manipolazione del mercato (art.185 D. Lgs. n. 58/98).
 - **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 (art. 25-*septies*, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2007 n. 123, art. 9 e successivamente**

sostituito dal D. Lgs. 09/04/2008 n. 81, art. 300]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 21/11/2007 n. 231, art. 63 e modificato dalla Legge 15/12/2014 n. 186, art.3, comma 5]**
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazione dei diritti di autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99, art. 12, comma 7]**
 - Art. 171 comma 1, lett. a-bis) e comma 3 L. 633/1941;
 - Art. 171-bis L. 633/1941;
 - Art. 171-ter L. 633/1941;
 - Art. 171-septies L. 633/1941;
 - Art. 171-octies L. 633/1941.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2009 n. 116, art. 4, comma 1, come sostituito dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121 art. 2]**
 - Art. 377-bis c.p.
- **Reati transnazionali (Legge 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10)**
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n.43/1973);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. n.309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. n. 286/98);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- **Reati ambientali (art.25-undecies, D.Lgs.231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121, art. 2, poi modificato dalla L. 22/5/2015 n. 68 art. 1]**
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - Reati in materia di inquinamento delle acque (art. 137 D.Lgs. n.152/2006);
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs.152/2006);
 - Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs.152/2006);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. n.152/2006);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs.152/2006, comma 1);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs.152/2006) (Articolo abrogato dall'art.7, comma 1, lettera q) del D. Lgs. 1° marzo 2018, n.21 in tema di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della Legge 23 giugno 2017, n.103. L'articolo è stato sostituito, dall'art.8, comma 1, del medesimo decreto, che ha inserito nel codice penale l'Art.452-*quaterdecies* c.p. "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti");
 - Violazioni, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni (art. 279 D.Lgs.n.152/2006).
 - Sanzioni in materia di sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis* D.Lgs.152/2006);
 - Reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione (artt. 1, 2 e 6 L. n.150/1992);
 - Violazione della normativa sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali (art. 3-*bis* L. n.150/1992);
 - Violazioni delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3, comma 6, L. n.549/1993);
 - Violazioni della normativa di attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007).
- **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.25-*duodecies*, D.Lgs.231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 16/07/2012 n. 109, art. 2, comma 1, poi modificato dall'art.30 della Legge 17/10/2017 n.161]**
 - Art. 22 comma 12-*bis* D.Lgs. n.286/1998;
 - Art.12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. n.286/1998.
- **Razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies*, D.Lgs.231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 20/11/2017 n. 167, Capo II, art.5, comma 2]**
 - Art.3, comma 3-*bis* L. n.654/1975 (Articolo abrogato dall'art.7, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 1° marzo 2018, n.21 in tema di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della Legge 23 giugno 2017, n.103. L'articolo è stato sostituito, dall'art.8, comma 1, del medesimo decreto, che ha inserito nel codice penale l'Art.604-*bis* c.p. "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa". Il terzo comma dell'Art.604-*bis* c.p. riproduce i contenuti del comma 3-*bis* dell'art.3, L.13 ottobre 1975, n.654).
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-*quaterdecies* D.Lgs.231/01) [Articolo aggiunto dalla L.3/5/2019, n.39, art.5, comma 1]**
 - Frode in competizioni sportive (art.1, L. 401/1989);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.4, L. 401/1989).
- **Reati tributari (art.25-*quinqüesdecies* D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 26/10/2019, n. 124, art.39, convertito con modificazioni dalla L. 19/12/2019, n.157]**
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2, D.Lgs. 74/2000);

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art.10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11 D.Lgs. 74/2000).

1.3.1.2 Interesse e/o vantaggio

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in esame è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti citati nel paragrafo precedente nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo:

- per integrare il requisito dell'“interesse”, di natura soggettiva, è sufficiente che il fatto sia stato commesso con l'intento, sussistente *ex ante*, di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- il requisito del “vantaggio”, di natura oggettiva, attiene invece al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, valutato *ex post*, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella: *i) oggettività*, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; *ii) concretezza*, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; *iii) attualità*, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come di mero pericolo; *iv) non necessaria rilevanza economica*, ma riconducibilità anche a una specifica politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il vantaggio riconducibile all'ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: *i) diretto*, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'ente, ovvero *indiretto*, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'ente; *ii) economico/patrimoniale* (ad esempio, la realizzazione di un profitto), oppure *non economico/patrimoniale* (ad esempio, una maggiore competitività sul mercato).

L'ente risponde altresì se il suo interesse o vantaggio coesiste con l'interesse o il vantaggio della persona fisica (Apicale o Sottoposto) che ha commesso il reato presupposto.

Il Decreto prevede che la responsabilità della persona giuridica non sussista solo qualora il reo abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, a prescindere dal fatto che, in concreto, anche l'ente ne abbia tratto un eventuale vantaggio, indiretto e fortuito.

1.3.1.3 Interesse di “gruppo”

Sul tema dell'applicazione del d.lgs. 231/2001 nell'ambito dei gruppi di società ed, in particolare, sulle modalità con cui un illecito posto in essere nell'ambito dell'attività di una società appartenente ad un gruppo possa estendersi alla capogruppo (c.d. *holding*) o ad altre imprese facenti parte del medesimo gruppo, in assenza di espressa previsione normativa, la giurisprudenza si è pronunciata più volte, giungendo ad esprimere diversi orientamenti.

La Corte di cassazione è giunta, da ultimo (Cass., sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316), ad affermare che è ammissibile una responsabilità, ai sensi del d.lgs. 231/2001, della società capogruppo (o di altra società del gruppo) per reati commessi nell'ambito dell'attività delle società controllate/collegate in presenza di due condizioni: *i) nella commissione del reato, unitamente al soggetto che agisce per conto della controllata/collegata, deve aver concorso anche un soggetto legato da un rapporto qualificato (apicale/subordinato) alla holding o alla diversa società appartenente al medesimo gruppo; ii) deve potersi verificare in concreto – cioè senza alcun automatismo – che l'illecito è stato commesso nell'interesse o a vantaggio anche della holding o della diversa società del gruppo coinvolta.*

Quanto a quest'ultimo aspetto, infatti, la Corte ha affermato che non può considerarsi sufficiente il richiamo

automatico ad un generico “interesse di gruppo” per ritenere soddisfatto il presupposto previsto dall’art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, il quale richiede che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente chiamato a risponderne.

Da ciò deriva il superamento dell’orientamento espresso da taluna giurisprudenza di merito, secondo il quale per fondare l’estensione della responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 era ritenuta sufficiente la sussistenza di un interesse comune della controllante nel reato commesso dalla controllata, individuabile anche nella semplice prospettiva della partecipazione agli utili (G.i.p. Trib. Milano, 20 settembre 2004, in *Foro it.*, 2005, II, 556). In altre parole, per la Cassazione, per aversi l’estensione della responsabilità non basta che la capogruppo o altra società del gruppo abbiano ricavato dalla commissione dell’illecito un vantaggio patrimoniale, generico e indiretto, consistente in un aumento della redditività e del valore del gruppo nel suo complesso; occorre che nella commissione dell’illecito da parte della controllata/collegata sia stato anche concretamente perseguito l’interesse della diversa società o realizzato un suo specifico vantaggio.

L’interpretazione fornita dalla Suprema Corte nella citata pronuncia richiede che, per poter estendere la responsabilità a livello infragruppo, sia puntualmente dimostrata la sussistenza dei requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/2001 per l’attribuzione dell’illecito amministrativo all’ente. Ciò in quanto il gruppo non costituisce un autonomo centro di imputazione rispetto alle società che lo compongono, le quali conservano la propria autonomia e soggettività giuridica; da ciò discende l’esigenza che, per ciascuna di esse, venga vagliata – in concreto e con rigore – la sussistenza dei presupposti richiesti dal D.Lgs. 231/2001, onde evitare che si realizzi un’estensione interpretativa *in malam partem* di una disciplina che, sebbene formalmente amministrativa, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale.

1.3.1.4 Interesse e/o vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti è, di regola, basata su reati presupposto di natura dolosa.

L’introduzione di fattispecie colpose all’interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/01 (lesioni e omicidio colposi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex art. 25-*septies* e delitti colposi contro l’ambiente ex art. 25-*undecies*) ha tuttavia riproposto l’assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall’altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt’al più ipotizzare come l’omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio, da cui deriva un evento lesivo).

Sul tema si è espressa la Corte di Cassazione in numerose occasioni, tra cui, per la particolare significatività, si richiama la sentenza Cass. Pen, SS.UU., 18 settembre 2014, n. 38343 (caso Thyssenkrupp), nella quale si afferma che “*i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d’evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all’esito antiggiuridico. Tale soluzione non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell’interesse dell’ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] D’altra parte, tale soluzione interpretativa, oltre a essere logicamente obbligata e priva di risvolti intollerabili dal sistema, non ha nulla di realmente creativo, ma si limita ad adattare l’originario criterio d’imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d’iscrizione ne siano alterati. L’adeguamento riguarda solo l’oggetto della valutazione che, coglie non più l’evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell’illecito; e senza, quindi, alcun *vulnus* ai principi costituzionali dell’ordinamento penale. Tale soluzione non presenta incongruenze: è ben possibile che l’agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l’evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell’ente. A maggior ragione vi è perfetta compatibilità tra inosservanza della prescrizione cautelare ed esito vantaggioso per l’ente. [...] Orbene, con riguardo ad una condotta che reca la violazione di una disciplina prevenzionistica, posta in essere per corrispondere ad istanze aziendali, l’idea di profitto si collega con naturalezza ad una situazione in cui l’ente trae da tale violazione un vantaggio che si concreta, tipicamente, nella mancata adozione di qualche*

oneroso accorgimento di natura cautelare, o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto”.

1.3.2 Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una “colpa in organizzazione”.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standard* doverosi» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a *deficit* strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.4 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e, qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti presupposto indicati negli articoli da 24 a 25 ~~quaterdecies~~ **quiquiesdecies** del D. Lgs. n. 231/2001 (ad esclusione dei reati colposi) e dall'art. 10 della Legge 146/06, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.6 Sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, che il Giudice determina tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive – applicabili solo nei casi espressamente previsti dagli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater-1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, e 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies del Decreto, nonché ai reati transnazionali previsti dalla L. 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10 – sono:

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

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario giudiziale, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa

sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive»: tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

1.7 Misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della società sottoposta a procedimento ai sensi del D.Lgs. 231/01 può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti:

- a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti);
- b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo:

- il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non essendo necessario che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa;
- il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società, nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Anche in tale contesto, come nell'ambito delle sanzioni, assume rilievo l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive»: tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti queste misure. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ad una gara pubblica.

1.8 Azioni che escludono la responsabilità amministrativa

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. «posizione apicale» e la società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- ha affidato ad un organo interno – c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;

- i soggetti in c.d. «posizione apicale» hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte del c.d. Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto dispone inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Il Modello, inoltre, dovrà prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente; dovrà altresì essere divulgato in modo tale da poter escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società, o per conto della stessa, possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e da evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di “esimente” dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «sottoposti», ma sia accertato che la società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto la società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- dotarsi di un Modello di Organizzazione e Gestione che preveda, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali - manuali ed informatiche - destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato i contenuti del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione e relativi allegati, delle procedure aziendali, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, affinché il Modello possa dirsi non solo adottato, ma anche efficacemente attuato deve prevedersi:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9 Azioni che circoscrivono la responsabilità amministrativa

L'art. 17 del Decreto prevede forme di limitazione della responsabilità qualora l'ente:

- abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque adoperato in tale senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Sussistendo tali condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, all'ente non vengono applicate, in caso di condanna, le sanzioni interdittive, ovvero vengono revocate - ai sensi dell'art. 50 comma 1 del Decreto - le misure cautelari interdittive.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 12, forme di riduzione della sanzione pecuniaria nella misura della metà, qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

La riduzione della sanzione pecuniaria è da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha:

- 1) risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato in tale senso;
- 2) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sussistendo entrambe le condizioni previste ai punti 1) e 2), la sanzione pecuniaria sarà ridotta dalla metà ai due terzi.

2 Modello di Organizzazione e Gestione

2.1 Finalità del Modello

La realizzazione di un Modello costituisce una "facoltà" per SIFA' e non un obbligo giuridico; la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata.

Tuttavia SIFA' - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, degli azionisti e dei dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello.

L'adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, SIFA' ritiene che l'adozione del Modello possa coadiuvare anche il raggiungimento dei seguenti risultati:

- contribuire alla prevenzione della commissione di illeciti di diversa natura.

Il Modello è un documento di natura "polifunzionale": infatti, sebbene, *in primis*, esso sia

volto a prevenire la realizzazione degli specifici reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, la sua adozione ed efficace attuazione contribuisce altresì alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti di natura civile e penale.

- umentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società.

Il Modello realizza meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna.

- migliorare la competitività nel mercato nazionale ed internazionale.

Il Modello costituisce una forma di garanzia per i c.d. "portatori di interessi" (gli *Stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica. Rendendo SIFA' sempre più etica agli occhi dei "terzi", si rafforza l'immagine di SIFA' nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la Società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita).

- migliorare l'ambiente interno di lavoro.

Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In conclusione, il Modello permette a SIFA' sia di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata dell'Impresa più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

2.2 Struttura del Modello

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di una Parte Speciale e degli allegati. Tutte le tre componenti citate sono parte integrante del Modello.

Nella presente Parte Generale, dopo aver richiamato i principi generali del Decreto, sono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, compiti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Nella Parte Speciale invece, sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato del perimetro del D.Lgs. n. 231/2001; allo scopo viene riportata la norma, una spiegazione della norma nonché esemplificazioni circa le modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi nella realtà societaria (nell'allegato "Mappa dei reati e delle relative esemplificazioni"). Per ciascuna fattispecie sono poi indicate le attività sensibili nelle quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate Unità Organizzative. Sono riportati, infine, i protocolli di prevenzione attivi, quali adeguati protocolli di prevenzione al compimento di reato. I protocolli di prevenzione, indicati per ciascuna fattispecie, sono assegnati chiaramente a ciascuna Unità Organizzativa che ha la responsabilità della loro individuazione, progettazione, manutenzione e rispetto.

2.3 Principi ispiratori del Modello

Il Modello, al fine di prevenire e reprimere efficacemente la commissione o tentata commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 o dalla L. n. 146/06, deve soddisfare le esigenze ed i requisiti previsti dagli articoli 6, comma 3, e 7 (illustrati al paragrafo 1.8).

In attuazione di quanto sancito da tali disposizioni normative, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello sono stati:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atti a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla L. 146/2006;

- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- l'adozione di specifici protocolli di prevenzione e la programmazione della collegata formazione e manutenzione;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari dello stesso; tale sistema è soggetto ad un aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- l'introduzione delle misure ragionevolmente necessarie a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza e la definizione di uno Statuto affinché ne siano chiaramente definiti compiti, responsabilità e poteri e l'Organismo di Vigilanza possa verificare efficacemente l'attuazione e l'aggiornamento tempo per tempo del Modello;
- la regolamentazione dei flussi di informazione tra i vari soggetti apicali e sottoposti, tra questi ed altri organi dell'ente, e, in maniera specifica, rispetto all'Organismo di Vigilanza;
- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del Modello volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni da esso previste.

2.4 Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza nell'ambito dell'esercizio degli incarichi e delle funzioni attribuite da SIFA', dai seguenti soggetti, che sono definiti, ai fini del presente documento, "*Destinatari del Modello*":

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Dipendenti (ivi inclusi i dirigenti);
- Società di Revisione;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per SIFA' e sono sotto il controllo e la direzione di SIFA' (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati).

Gli Azionisti non sono Destinatari del Modello, perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque destinatari del Codice Etico di SIFA', che devono rispettare nei rapporti con la Società.

2.5 Comunicazione e informazione del Modello in Azienda

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SIFA' garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i Destinatari del Modello.

Tale obiettivo riguarda tutte le risorse presenti o future dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, come di seguito indicate, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso. Il Modello è comunicato formalmente:

- a tutti i Dipendenti e Collaboratori mediante messa a disposizione con pubblicazione sulla *intranet*

aziendale;

- alla Società di Revisione e ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I contratti con i soggetti esterni a SIFA' sopra indicati prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Un estratto del Modello ed il Codice Etico, inoltre, sono resi disponibili sul sito *internet* della società, affinché siano portati a conoscenza di tutti coloro con i quali SIFA' intrattiene relazioni d'affari.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico.

2.6 Formazione dei Destinatari del Modello

Successivamente all'adozione del Modello, la formazione sui suoi contenuti e aggiornamenti è attuata su impulso dell'Organismo di Vigilanza che, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce annualmente il programma dei corsi di formazione, curando che sia pertinente ai ruoli ed alle responsabilità dei Destinatari.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i Destinatari. Si precisa che nei confronti della Società di Revisione, la società organizza, secondo quanto stabilito nel precedente paragrafo del presente documento, una adeguata informazione affinché la stessa sia a conoscenza che:

- SIFA' si è dotata di un Modello;
- essa è Destinataria di alcune prescrizioni ivi previste, tra cui il rispetto del Codice Etico;
- la violazione del Modello potrà comportare, nei confronti di essa e secondo quanto stabilito nel Modello stesso, l'irrogazione di misure sanzionatorie.

Relativamente ai restanti Destinatari, sono organizzate attività formative:

- per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- per tutti i Destinatari in occasione di variazioni significative del Modello;
- per ruolo e/o Unità Organizzativa, orientate sui protocolli di prevenzione, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti e collaboratori possono rivolgersi all'Ufficio Legale, Affari Societari e *Compliance*, struttura incaricata dell'aggiornamento del Modello, ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza; gli altri Destinatari possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa è resa tracciabile.

2.6.1 Formazione dei soggetti in posizione "apicale"

La formazione dei soggetti in posizione "apicale" avviene sulla base di incontri ed iniziative di carattere formativo organizzate da SIFA', ovvero mediante partecipazione a corsi esterni di formazione e aggiornamento specifici.

La formazione dei soggetti in posizione "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte di tipo "generalista" e una parte di tipo "specialistico".

La formazione di tipo "generalista" deve riguardare:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del Decreto, natura della responsabilità, aggiornamenti in ambito normativo;
- presupposti di imputazione della responsabilità;

- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà, inoltre, all'espletamento delle seguenti attività:

- sensibilizzazione dei destinatari dell'attività formativa sull'importanza attribuita da SIFA' all'adozione di un sistema di prevenzione dei reati;
- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

La formazione di tipo "specialistico" si sofferma:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati possono venire posti in essere;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;
- sui comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- sui comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza ed all'attività di aggiornamento del Modello;
- sulla sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei relativi collaboratori, in relazione ai comportamenti da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto degli stessi e, in generale, del Modello adottato da SIFA'.

2.6.2 Formazione di altro personale

La formazione delle restanti categorie di personale inizia con una nota informativa interna che, per i neo assunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del Modello mediante corsi di formazione e aggiornamento calendarizzati e strutturati - sotto il profilo contenutistico - all'inizio dell'anno.

La formazione dei soggetti diversi da quelli in posizione c.d. "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specialistica", di carattere eventuale e/o parziale.

I contenuti dell'attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli già illustrati per i soggetti in posizione "apicale", con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita.

Con riferimento alla formazione "specialistica", essa sarà erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività a rischio e/o in protocolli di prevenzione, limitatamente a quanto di loro responsabilità.

2.6.3 Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione all'Organismo di Vigilanza è volta a fornire allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione:

- 1) a convegni o seminari in materia di D.Lgs. n. 231/01;

2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società (D.Lgs. n. 231/2001) o in materie penalistiche;

3) in particolare, con riferimento alla comprensione del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per i soggetti in posizione c.d. "apicale".

2.7 Modello, Codice Etico, Sistema Disciplinare e Linee Guida ABI/Confindustria

2.7.1 Modello, Codice Etico, Sistema Disciplinare

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico vigente nella Società, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da SIFA' in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi etici e di comportamento riconosciuti come propri dalla Società e sui quali SIFA' richiama l'osservanza di tutti coloro che hanno rapporti giuridici con la stessa. Il Codice Etico è parte integrante del Modello e costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. n. 231/01 risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (illeciti che possono comportare una responsabilità amministrativa da reato di SIFA' in base alle disposizioni del Decreto) e si applica ai soggetti individuati come Destinatari del Modello a norma del paragrafo 2.4 del presente documento;
- il rispetto delle disposizioni complessivamente contenute nel Modello - nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso - trova la sua effettività con la previsione di un adeguato Sistema Disciplinare.

2.7.2 Modello e Linee Guida delle Associazioni di Categoria

In forza di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

L'Associazione Bancaria Italiana (ABI), cui la Capogruppo BPER Banca è associata, ha emanato specifiche Linee Guida nel maggio del 2002, aggiornate nel febbraio del 2004 ed integrate con successive circolari, le quali sono state ritenute dal Ministero predetto idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

Altresì Confindustria ha emanato specifiche Linee Guida nel marzo 2002, provvedendo poi ad aggiornarle più volte; l'ultimo aggiornamento è stato effettuato nel marzo 2014. Tali Linee Guida sono state ritenute dal Ministero di Giustizia idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

Il Modello di SIFA' è stato predisposto ispirandosi alle Linee Guida redatte da ABI e da Confindustria.

3 Processo di gestione del Modello di Organizzazione e Gestione nel Gruppo

3.1 Attività della Capogruppo

3.1.1 Progettazione del Modello nel Gruppo

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce gli elementi di impianto minimali, ma necessari per la prevenzione dei rischi di compimento dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, da attivare a livello di Gruppo. La progettazione della Capogruppo è volta a indirizzare la gestione coordinata ed uniforme delle metodologie di prevenzione e, al contempo, a consentire il contenimento dei costi e il miglioramento dell'efficacia dei meccanismi di controllo in materia.

In particolare la Capogruppo dispone che:

- tutte le Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA', pur nel rispetto della loro autonomia gestionale e nel contesto della matrice federale, adottino un Modello di Organizzazione e Gestione valido ai sensi ed ai fini di cui al Decreto Legislativo n. 231/01;
- tutte le Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' provvedano alla nomina di un Organismo di Vigilanza;

ricercando in tale modo l'uniformità e l'efficacia a livello di Gruppo dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati.

I Modelli devono essere strutturati su basi organizzative e metodologiche coerenti con le indicazioni della Capogruppo che, come già sopra accennato, prevedono l'obbligatorietà di alcuni specifici elementi di impianto.

La Capogruppo trasmette indicazioni vincolanti quanto alla struttura, ai contenuti minimi ed alle modalità di progettazione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

Il carattere prescrittivo di tali indicazioni non confligge con i principi di autonomia e di responsabilità propri di ciascuna Controllata, in quanto è volto a costituire un disegno minimale, ma necessario, su cui costruire eventuali ulteriori affinamenti e specificazioni per meglio cogliere ed evidenziare le varie specificità aziendali.

Pertanto il Modello di Organizzazione e Gestione, pur essendo costruito con una matrice comune a livello di Gruppo, è tuttavia logicamente distinto e potenzialmente differenziato per ciascun soggetto.

3.1.2 Indirizzo e coordinamento della Capogruppo sul Gruppo

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo indirizza e coordina la realizzazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' mediante l'emanazione di specifica normativa di Gruppo e la costituzione, in capo al Servizio Segreteria Generale, di una apposita struttura di supporto al recepimento degli indirizzi della Capogruppo nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001.

La normativa di indirizzo e coordinamento per le Banche e Società del Gruppo è costituita dai provvedimenti di coordinamento emanati in conformità al "Regolamento di Gruppo del processo di gestione della normativa".

La normativa di Gruppo è in continua evoluzione e può essere sottoposta ad aggiornamento.

3.1.3 Verifica di applicazione dei Modelli nel Gruppo

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo chiede agli Organismi di Vigilanza delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' di verificare che le stesse abbiano recepito gli elementi costitutivi di impianto minimali all'interno dei propri Modelli di Organizzazione e Gestione.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ha il potere di assegnare mandato alla funzione di Revisione Interna della Capogruppo di accertare l'effettiva adozione delle componenti comuni del Modello di Organizzazione e Gestione veicolate con la normativa interna di indirizzo.

3.1.4 Valutazione di adeguatezza dei Modelli nel Gruppo

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo è impegnato nella continua valutazione dell'adeguatezza dei Modelli nel Gruppo. Allo scopo riceve dagli Organismi di Vigilanza presenti nel Gruppo le segnalazioni riguardo la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 nelle rispettive realtà aziendali. Ugualmente sono segnalate all'Organismo di Vigilanza le problematiche applicative, riscontrate in sede di adozione delle disposizioni impartite dalla Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, nello svolgimento delle attività di coordinamento dell'azione degli Organismi di Vigilanza presenti nel Gruppo, ricerca e favorisce la consapevolezza di gruppo riguardo la sua esposizione ai rischi e alle responsabilità connesse al D.Lgs. n. 231/01, nonché rispetto alla adeguatezza degli indirizzi forniti dalla Capogruppo stessa.

3.1.5 Aggiornamento dei Modelli nel Gruppo

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo provvede ad aggiornare gli elementi costitutivi di impianto minimali per la prevenzione dei rischi di compimento dei reati del perimetro D.Lgs. n. 231/2001, da attivare a livello di Gruppo. L'aggiornamento di tali elementi costitutivi minimali è avviato:

- su iniziativa propria, in occasione di cambiamenti organizzativi, di *business* o della normativa in perimetro;
- sulla base degli orientamenti formulati dall'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, ad esito della valutazione di adeguatezza del Modello di SIFA'.

3.1.6 Informativa a terzi

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, porta a conoscenza e informa i terzi circa l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, anche tramite pubblicazione nella sezione "Informative e normative", del sito *internet* di BPER Banca di "Codice Etico", "Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza" con relativo fac simile del modulo di segnalazione, **del** MOG – Parte Generale" e della parte introduttiva del "MOG – Parte Speciale".

3.2 Attività delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA'

3.2.1 Progettazione

I Consigli di Amministrazione delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' progettano gli interventi necessari per il recepimento degli indirizzi di Gruppo. Allo scopo devono essere consapevoli del grado di sviluppo ed evoluzione della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

In fase di progettazione, i Consigli di Amministrazione delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA':

- identificano le Unità Organizzative deputate di volta in volta alla adozione e attuazione del Modello, assicurando che le attività siano dirette da personale qualificato, in possesso di esperienza e delle necessarie conoscenze tecniche;
- definiscono flussi di comunicazione e di scambio di informazione completi, tempestivi ed accurati tra gli Organi Sociali delle Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia, SIFA' e la Capogruppo;

- conferiscono all'Amministratore Delegato o, in mancanza, al Direttore Generale poteri e mezzi adeguati alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' devono dotarsi di un Organigramma, di un documento in cui siano indicate le Unità Organizzative / funzioni nonché i compiti da queste svolti (Funzionigramma) e di un documento di rappresentazione delle attività per processi. Allo scopo, dovranno predisporre le risorse occorrenti per l'adozione e la manutenzione nel continuo del Modello, in coerenza con gli indirizzi espressi dalla Capogruppo. Le fasi di studio, di progettazione e di dettaglio, fino all'adozione del Modello, devono essere realizzate in un congruo arco temporale, anche per passi successivi, con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo.

La progettazione è realizzata nel rispetto del principio di proporzionalità degli interventi in relazione alle dimensioni e alla struttura tecnico operativa di ciascuna Società del Gruppo interessata.

3.2.2 Adozione

I Consigli di Amministrazione delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' adottano gli elementi di impianto minimali indicati dalla Capogruppo, nonché quelli sviluppati autonomamente al fine di realizzare e mantenere il proprio Modello di Organizzazione e Gestione coerente con gli indirizzi di Gruppo e con le specificità della singola realtà aziendale, nonché efficace ed efficiente ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Le Banche e Società del Gruppo, che abbiano già realizzato progetti di costruzione di Modelli Organizzativi e Gestionali ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e, conseguentemente, abbiano formalizzato in tale senso strutture di controllo e presidi a prevenzione dei reati, saranno tenute ad attivare gli interventi necessari per integrare / aggiornare i propri Modelli, al fine di assicurarne la conformità alle disposizioni di indirizzo e coordinamento di Capogruppo.

3.2.3 Attuazione

Gli Amministratori Delegati o, in mancanza, i Direttori Generali delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' sovrintendono affinché le Unità Organizzative diano attuazione all'impianto del Modello secondo gli indirizzi della Capogruppo e gli elementi progettati in autonomia.

L'approvazione e l'adozione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo.

Parimenti, gli aggiornamenti e le modifiche del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della singola Società, ovvero dell'Amministratore Delegato/ o, in mancanza, del Direttore Generale, a seconda del loro grado di rilevanza ed urgenza.

3.2.4 Verifica di applicazione

Gli Organismi di Vigilanza nominati nelle Banche del Gruppo ed in Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' verificano l'osservanza del Modello e comunicano agli Organi competenti le violazioni del Modello eventualmente rilevate. Verificano, inoltre, che siano stati recepiti gli indirizzi della Capogruppo in sede di adozione e attuazione dei Modelli individuali.

Come indicato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, che costituisce componente minimale di impianto del Modello, l'O.d.V. può avvalersi delle competenti strutture aziendali per svolgere la propria attività. L'O.d.V. fornisce le direttive per lo svolgimento degli incarichi da esso assegnati, i cui risultati vengono a questo direttamente riportati. L'O.d.V., ove necessario, si può avvalere di risorse specialistiche esterne cui conferisce apposito incarico, nei limiti del budget assegnatogli dal Consiglio di Amministrazione.

3.2.5 Valutazione di adeguatezza

Gli Organismi di Vigilanza delle Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA'

comunicano tempestivamente al proprio Amministratore Delegato o, in mancanza, al Direttore Generale, fatti e circostanze riscontrati nella propria attività di vigilanza sul Modello, che richiedono un aggiornamento o una modifica del Modello stesso. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza proporre, se del caso, le opportune modifiche.

Gli Organismi di Vigilanza delle Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' comunicano altresì all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo eventuali problematiche applicative riscontrate nell'adottare gli indirizzi elaborati dalla Capogruppo stessa.

3.2.6 Aggiornamento

Le Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' provvedono a recepire gli eventuali aggiornamenti sugli elementi minimali di impianto trasmessi con normativa di Gruppo. In ogni caso, anche in assenza di disposizioni di Gruppo, sono responsabili dell'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione in occasione di cambiamenti organizzativi, di modello di *business* o di variazioni/integrazioni della normativa rientrante nel perimetro del D.Lgs. n. 231/01.

Gli Organismi di Vigilanza delle Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' possono richiedere, ove occorra, l'adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato o, in mancanza, al Direttore Generale, in relazione alle proprie competenze ed all'urgenza e rilevanza delle criticità riscontrate nello svolgimento della propria funzione. Possono altresì segnalare all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, eventuali osservazioni sull'impianto del Modello e sulla normativa di Gruppo.

3.2.7 Informativa a terzi

Le Banche del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' definiscono, nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo, i canali di informazione del contenuto del Modello per i terzi e di formazione dei Destinatari delle disposizioni contenute nei rispettivi Modelli di Organizzazione e Gestione.

4 Modello di Organizzazione e Gestione di SIFA'

Come noto, BPER Banca è Capogruppo dell'omonimo Gruppo Bancario: in tale veste esercita i poteri di direzione, coordinamento e controllo sul Gruppo richiedendo alle Banche italiane del Gruppo, Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' di adottare Modelli di Organizzazione e Gestione coerenti a quello da essa stessa adottato. Il MOG, tuttavia, deve essere adattato, per ciascuna realtà, alla specifica struttura organizzativa, di controllo e di governo della Società e ai rischi specifici che sono generati in ragione dell'attività esercitata.

BPER, nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario, ai sensi dell'articolo 61 del Decreto Legislativo n. 385/1993, emana, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti del Gruppo per l'esecuzione delle istruzioni impartite nell'interesse della stabilità del Gruppo.

4.1 Modello di business

SIFÀ è una società specializzata nella locazione a lungo termine di veicoli senza conducente e nella gestione di "parchi aziendali" e "flotte aziendali".

Per il conseguimento dei suoi scopi istituzionali, la Società può, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, compiere tutte le operazioni consentite, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

Allo stato attuale SIFA' fa parte del Gruppo BPER ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di quest'ultima ma non fa parte del relativo Gruppo Bancario.

4.2 Struttura organizzativa

4.2.1 Organigramma, Funzionigramma e Modello dei Processi di SIFA'

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il MOG è rappresentata da tre strumenti di rappresentazione e progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali:

- **Organigramma**, nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume in SIFA' specifiche deleghe e responsabilità;
- **Funzionigramma**, documento in cui sono indicate le Unità Organizzative / funzioni di SIFA', nonché le responsabilità ad esse assegnate;
- **Modello dei Processi**, ove sono descritte, su diversi livelli di dettaglio, le attività svolte in SIFA'.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le Linee di Dipendenza Gerarchica delle singole strutture aziendali;
- i Soggetti che operano nelle singole Aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Il Funzionigramma descrive:

- i macro ambiti di responsabilità ed i macro processi attribuiti ad Aree, Uffici e Servizi;
- le principali responsabilità assegnate alle Unità Organizzative a riporto di Aree e Servizi, con indicazione dell'ambito di processo cui si riferiscono;
- la struttura organizzativa e le relative regole di rappresentazione.

Il cd. Albero dei Processi costituisce uno strumento di supporto all'analisi ed alla rappresentazione dei processi di SIFA', rendendo disponibile un insieme di metodologie e di strumenti in grado di coprire le esigenze di documentazione, analisi ed innovazione dei processi delle aziende del Gruppo.

Il Funzionigramma, l'Organigramma e l'Albero dei Processi sono approvati secondo l'*iter* deliberativo previsto dalla pertinente normativa interna.

4.2.2 Sistema delle deleghe e procure

La struttura organizzativa di SIFA' deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso degli stessi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno di SIFA' risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società. Infatti, sono attuati singoli aggiornamenti, conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

4.2.3 Normativa aziendale e di Gruppo

Come indicato nel Codice Etico di SIFA', il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta, tra l'altro, che SIFA' sia impegnata a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui

intrattenga un rapporto giuridico.

Il rispetto della normativa interna ed esterna vigente costituisce il fondamentale protocollo di prevenzione rispetto al possibile compimento dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01.

SIFA' si è dotata di un insieme di fonti normative e di disposizioni aziendali idoneo a fornire a coloro che operano per conto della stessa i principi di riferimento, sia generali che specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al rispetto delle quali gli operatori medesimi sono tenuti; le disposizioni sono soggette a continui aggiornamenti.

BPER Banca, in qualità di Capogruppo, si è dotata di un sistema per la gestione della normativa di Gruppo, definita come l'insieme delle fonti normative di Gruppo vigenti ad una determinata data, aventi carattere dispositivo all'interno di ciascuna realtà del Gruppo, Capogruppo compresa.

La normativa di Gruppo deriva da un processo di emanazione e divulgazione formalizzato nel "Regolamento di Gruppo del Processo di gestione della normativa".

Le fonti di Gruppo devono essere recepite dalle entità facente parte del Gruppo, verificando la coerenza con la propria normativa interna e provvedendo se necessario alle opportune variazioni alle disposizioni aziendali.

SIFA' si è dotata di una struttura organizzativa interna che presidia il recepimento e relativo aggiornamento della normativa interna.

4.2.4 Criteri di segregazione delle Funzioni

La progettazione delle diverse attività all'interno di SIFA' è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure di SIFA'.

4.2.5 Criteri di gestione del trattamento dei dati personali

I sistemi informativi adottati da SIFA' garantiscono adeguati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica di *hardware* e *software*, comprendenti procedure di *back up* dei dati, di *business continuity* e di *disaster recovery*, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire ove opportuno la serie storica dei dati modificati.

Se il trattamento dei dati è effettuato con strumenti elettronici, SIFA', in qualità di titolare del trattamento, ha adottato misure di sicurezza adeguate, come previsto dall'art. 32 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR").

4.2.6 Criteri di gestione dei rapporti con Soggetti Terzi

SIFA' si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo, partner commerciali, fornitori, consulenti). I contratti stipulati con tali soggetti devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Società ed essi devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità, in accordo con le disposizioni aziendali prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle pertinenti procedure aziendali.

In particolare, i contratti con fornitori di beni e servizi è opportuno prevedano le seguenti clausole:

- l'obbligo di osservare le leggi applicabili nell'esecuzione del contratto;
- l'obbligo di conformarsi alle prescrizioni del Codice Etico di SIFA' nei rapporti con la stessa;
- le conseguenze derivanti dalla violazione degli obblighi dei due punti precedenti, ossia:
 - la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;

- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

I Soggetti Terzi non sono Destinatari del Modello, perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque Destinatari del Codice Etico che devono rispettare nei rapporti con la Società.

In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o posti in essere in violazione degli stessi, il Soggetto Terzo potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la Società, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto esterno.

4.2.7 Criteri di modalità di gestione delle Risorse Finanziarie ai fini della prevenzione dei reati

SIFA' si attiene ai seguenti principi generali di gestione delle risorse finanziarie:

- non vi è identità soggettiva fra coloro che:
 - assumono ovvero attuano le decisioni;
 - devono dare evidenza contabile delle operazioni effettuate;
 - sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalla normativa aziendale;
- la scelta delle controparti contrattuali (es. fornitori, consulenti, etc.) è effettuata in base ai processi di qualità che la Società ha stabilito, improntati ai principi di trasparenza, obiettività ed economicità;
- le prestazioni effettuate dalle controparti contrattuali in favore della Società sono costantemente monitorate. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali la controparte contrattuale può essere esclusa dall'elenco dei soggetti terzi con cui opera la Società;
- gli incarichi conferiti a collaboratori esterni e/o a consulenti sono, di norma, redatti per iscritto, con l'indicazione preventiva del compenso pattuito;
- sono stabiliti limiti all'autonomo impiego delle risorse finanziarie, mediante la fissazione di quantitativi di somme in linea con le competenze e le responsabilità affidate alle singole persone;
- le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

4.2.8 Criteri di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni

La formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell'attività svolta, deve essere sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne abbia i poteri. I documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente.

L'operatività svolta all'interno di SIFA' è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori delle stesse e degli elementi informativi relativi alle decisioni assunte.

4.3 Coerenza tra Modello e Sistema dei controlli interni di Gruppo

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Capogruppo, delle altre Banche del Gruppo, di Bper Credit Management, Optima, Nadia e SIFA' è stato impostato in coerenza con le "Linee Guida di Gruppo Sistema dei controlli interni", emanate dalla Capogruppo, nonché con la conseguente regolamentazione aziendale.

Le "Linee Guida di Gruppo Sistema dei controlli interni" indirizzano l'assegnazione di ruoli e responsabilità ad Organi aziendali e funzioni coinvolte nella progettazione, attuazione, valutazione e *reporting* del Sistema dei controlli. Il Modello di Organizzazione e Gestione è sviluppato in coerenza con tali indirizzi, in particolare per quanto riguarda la responsabilità assegnata alle singole Unità Organizzative nella progettazione e manutenzione dei controlli di linea, nonché al ruolo assegnato alle funzioni di controllo di secondo e terzo livello.

La Capogruppo ha emanato altresì il documento "Flussi informativi funzioni di controllo - Organi aziendali", il quale, in coerenza con le "Linee Guida di Gruppo Sistema dei Controlli Interni", rappresenta la declinazione operativa dei principi di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo (aziendali e non) e fra queste e gli Organi aziendali, sia della Capogruppo che delle Società del Gruppo, attuati anche mediante flussi informativi cd. "verticali" (fra le funzioni di controllo e gli Organi aziendali) e "orizzontali" (fra le funzioni di controllo).

Le Unità Organizzative della Capogruppo sono responsabili di indirizzare tecnicamente le omologhe funzioni previste nelle Società del Gruppo, definendo con la Funzione Organizzazione della Capogruppo metodologie, processi, reportistica e strumenti che consentano la condivisione di un approccio unitario alla gestione dei controlli da attivare a presidio dei rischi.

In considerazione del fatto che SIFA' non fa parte del Gruppo Bancario, i controlli possono essere applicati secondo criteri di proporzionalità ed economicità, in funzione delle caratteristiche dimensionali, organizzative, operative e dello specifico profilo di rischio della Società; di ciò si è, pertanto, tenuto conto nella definizione della struttura organizzativa e del sistema dei controlli interni di SIFA'.

4.3.1 Modello e Unità Organizzative di SIFA'

Le Unità Organizzative di SIFA' sono suddivise in uffici e servizi.

Tutte le U.O. sono chiamate a individuare le attività sensibili al compimento dei reati rientranti nel perimetro del D.Lgs. 231/2001 correlati con il proprio ambito operativo ed a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano protocolli di prevenzione; tale compito è assegnato al Responsabile di ciascuna Unità Organizzativa.

Nella elaborazione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che possono costituire protocolli di prevenzione, nonché nella individuazione delle attività sensibili al compimento di reato, le Unità Organizzative possono richiedere il supporto dell'Ufficio Legale, Affari Societari e Compliance.

I protocolli di prevenzione proposti e le modalità di svolgimento di attività sensibili individuate dalle Unità Organizzative sono sottoposti, con cadenza commisurata alla rilevanza ed urgenza degli aggiornamenti, alla validazione del Consiglio di Amministrazione ai fini dell'eventuale inserimento nel Modello.

Le Unità Organizzative, sulla base della progettualità sviluppata, formulano proposte di aggiornamento alla mappa delle attività sensibili e monitorano costantemente l'effettiva applicazione e l'efficacia dei protocolli di prevenzione di cui sono responsabili.

La valutazione delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione risulta particolarmente necessaria in occasione di:

- cambiamenti dei compiti assegnati alle Unità Organizzative da SIFA';
- cambiamenti nelle modalità di esecuzione delle attività assegnate all'Unità Organizzativa;
- cambiamenti della normativa interna ed esterna di riferimento.

I reati rientranti nel perimetro del D.Lgs. 231/2001 sono riportati nella "Mappa dei reati e delle relative esemplificazioni" (allegata al Modello di Organizzazione e Gestione) che è a disposizione di ciascuna Unità Organizzativa; in occasione di aggiornamenti di tale documento, dell'Organigramma, del Funzionigramma e del Modello dei Processi, quando coinvolte, le Unità Organizzative formulano eventuali proposte di

aggiornamento delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione secondo quanto evidenziato nei precedenti capoversi.

In tale senso, la formazione generalista o specialistica progettata da SIFA' costituisce ulteriore strumento di stimolo all'aggiornamento continuo delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione.

Nella Parte Speciale del Modello è resa disponibile in via selettiva alle Unità Organizzative coinvolte la mappa delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione correlati alle attività di competenza di ciascuna.

Nell'ambito del processo di gestione e manutenzione del Modello, annualmente, verrà richiesta alle Unità Organizzative la conferma delle attività sensibili in cui risultano coinvolte e l'attestazione dell'effettiva applicazione e dell'attualità dei protocolli di prevenzione di cui sono responsabili: in tale occasione le Unità Organizzative segnalano i processi in corso di aggiornamento con riferimento alle attività sensibili ed ai protocolli di prevenzione di loro pertinenza.

4.3.2 Modello e Funzione di Revisione Interna

SIFA' prevederà l'attivazione di una Funzione di Revisione Interna.

La Funzione sarà incaricata delle attività di controllo "di terzo livello" finalizzate ad assicurare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione del sistema dei controlli e, in tal modo, verificherà anche il rispetto del Modello stesso. In particolare, la Funzione, nell'ambito delle sue più generali attribuzioni, valuterà e verificherà processi e procedure previsti per lo svolgimento dell'attività sensibili di cui ai protocolli di prevenzione indicati nella parte speciale del Modello stesso verificandone il rispetto da parte delle Unità Organizzative responsabili.

L'O.d.V. si potrà avvalere, nell'espletamento del suo incarico, del supporto della Funzione di Revisione Interna.

4.3.3 Modello e Funzione Organizzazione

La Funzione Organizzazione è responsabile dell'aggiornamento e della manutenzione dell'Organigramma e del Funzionigramma di SIFA'.

4.3.4 Modello e Ufficio Legale, Affari Societari e Compliance

SIFA' ha attivato una Funzione Legale e di *Compliance*.

L'Ufficio Legale, Affari Societari e Compliance svolge funzioni amministrative e di segreteria per l'Organismo di Vigilanza di Sifa. Al fine di supportare le attività di aggiornamento, l'Ufficio riceve un servizio di *alert* normativo dalla Capogruppo, tramite il quale vengono diffuse - con un messaggio di posta elettronica - agli O.d.V. ed alle strutture preposte all'aggiornamento dei Modelli esistenti nel Gruppo le principali novità normative intervenute nel perimetro del D.Lgs.231/01.

L'Ufficio inoltre aggiorna i documenti che compongono il Modello e supporta le Unità Organizzative coinvolte nel processo di manutenzione delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione.

L'O.d.V. si può avvalere, nell'espletamento del suo incarico, del supporto della Funzione Legale e di *Compliance*.

4.3.5 Modello e Ufficio Risorse Umane

L'Ufficio Risorse Umane progetta ed eroga la formazione generalista e quella specialistica e ne monitora l'effettiva fruizione.

L'Ufficio Risorse Umane supporta la Funzione Organizzazione per la manutenzione e l'aggiornamento dell'Organigramma e la contestuale segnalazione all'Organizzazione dei cambiamenti intervenuti, per consentire a quest'ultima di procedere al tempestivo aggiornamento del Funzionigramma.

L'Ufficio Risorse Umane, inoltre, promuove la diffusione e la conoscenza del Sistema Disciplinare ed è

incaricata dell'avvio della procedura interna finalizzata all'applicazione del Sistema Disciplinare stesso per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti.

4.3.6 Modello e Referente del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente Preposto, presente presso la Capogruppo, assicura l'attendibilità dell'informativa finanziaria contenuta nel bilancio individuale di SIFA', assicura che le segnalazioni di vigilanza su base individuale si basino sui dati della contabilità e del sistema informativo aziendale ed attesta, inoltre, la corrispondenza degli atti e delle comunicazioni relativi all'informativa contabile della stessa alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

La Funzione del Dirigente Preposto opera in coerenza con le disposizioni di Gruppo e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

SIFA', in conformità alla normativa interna ed esterna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente della Funzione del Dirigente Preposto della Capogruppo, dalla quale dipende funzionalmente per le attività attribuitegli (rappresentanza, supporto operativo e raccordo informativo).

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, si può avvalere del supporto della Funzione del Dirigente Preposto.

5 Codice etico

Il Codice Etico adottato da SIFA' ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui SIFA' enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico si propone di fissare *standard* etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con SIFA' e, in generale, nell'esercizio della propria attività professionale per conto di SIFA', ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Il Codice Etico di SIFA' è parte integrante e sostanziale del Modello ed è qui allegato.

6 Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e/o dal Modello e dei protocolli preventivi in esso previsti, è un requisito essenziale per attuare efficacemente il Modello, così come richiesto dagli artt. 6, comma primo, e 7, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 231/01.

Il Sistema Disciplinare tutela l'efficacia del meccanismo di controllo sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare di SIFA' è parte integrante del Modello ed è qui allegato.

7 Organismo di Vigilanza

7.1 Ruolo che ricopre in SIFA'

In ottemperanza agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01, il compito di vigilare continuativamente sull' idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza, nonché di proporle – se del caso - l'aggiornamento alle funzioni interne competenti, è affidato ad un Organismo di SIFA' - l'Organismo di Vigilanza - dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

Il CdA ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello ed è qui allegato.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, a detto documento si ritiene opportuno soffermarsi su alcuni profili riguardanti l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di SIFA' è costituito da tre componenti:

- un dipendente della Società o del Gruppo BPER dotato di idonee competenze specialistiche, in particolare di natura giuridico/organizzativa;
- due componenti scelti tra soggetti esterni muniti delle necessarie competenze professionali.

La scelta sopra descritta è dettata dalle seguenti ragioni:

- la presenza del dipendente garantisce quel grado di conoscenza della struttura e dei processi aziendali necessaria alla valutazione dell'efficacia dei sistemi organizzativi e di controllo ai fini della repressione o prevenzione di comportamenti illeciti da parte dei soggetti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/01;

- la presenza dei soggetti esterni con particolare preparazione ed esperienza, rafforza i requisiti di imparzialità, autonomia ed indipendenza richiesti ai fini del Decreto.

L'O.d.V. opera con autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

Per soddisfare i requisiti di:

- onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo; sono stati previsti appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, il riporto all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite;
- professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo; è stata prevista la necessità di competenze significative ed esperienze ispettive o consulenziali o gestionali in ambito giuridico, economico, organizzativo, imprenditoriale e di controllo;
- continuità di azione, intesa come attività programmata e non saltuaria organizzata direttamente e autonomamente all'interno della Società; è stato previsto il ricorso al supporto delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate.

7.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Il rispetto del Codice Etico e del Modello, nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza, sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi verso l'O.d.V. stesso. Tra questi va segnalato l'obbligo per tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico, di segnalare eventuali comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni ivi contenute. Per facilitare e guidare il processo di segnalazione è stata predisposta una specifica procedura ed un *fac-simile* di segnalazione, che sono parte integrante del Modello e qui allegati, a cui si rinvia per la consultazione.

7.3 Flussi periodici all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di specifici flussi informativi, come indicato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza", qui allegato, a cui si rinvia per la consultazione.

7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza, come previsto dal suo Statuto riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, **salvo casi di particolare gravità**, con apposita relazione semestrale, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATI

- Procedura di segnalazione
- Codice Etico
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- Sistema disciplinare
- Organigramma
- Funzionigramma
- Linee Guida Sistema dei controlli interni di Gruppo
- Testo del D.Lgs. n. 231/01
- Testo della Legge 16 marzo 2006 n. 146