



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ex. D.lgs. 231/01)**

Parte Generale

Indice

Premessa	4
SEZIONE I: Quadro normativo di riferimento	5
1. La responsabilità amministrativa degli Enti per fatti di reato nella normativa italiana fra principi ispiratori e novità di sistema.....	5
2. Le altre forme di imputazione della responsabilità per fatto di reato alla persona giuridica.....	6
3. I criteri generali di imputazione della responsabilità amministrativa ed i soggetti della disciplina	7
4. Fattispecie di reato.....	8
5. I criteri generali di esenzione dalla responsabilità: sistema e strumenti di organizzazione e controllo e loro eventuale elusione	10
SEZIONE II: Modello di governance e assetto organizzativo di Finpiemonte.....	13
1. Finpiemonte S.p.A.	13
2. Natura societaria e governance	13
3. Organi sociali	13
4. Partecipazioni.....	14
SEZIONE III: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: struttura e specificità	15
1. La responsabilità amministrativa ed il sistema di garanzia nell'attività di intermediazione creditizia.....	15
2. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: criteri di redazione e fonti di validazione della funzione di conformità alle norme	16
SEZIONE IV: Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.....	18
1. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Finpiemonte S.p.a.: motivazioni e finalità dell'adozione	18
2. Ambito di applicazione del Modello di Finpiemonte e rapporti con le Società partecipate o controllate.....	18
3. Il Modello di Finpiemonte S.p.a.: obiettivi, struttura e modalità di realizzazione	18
3.1 Modalità di individuazione delle fattispecie di illecito di cui all'art. 416 c.p. – Associazione per delinquere.....	20
3.2 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	20
4. Organismo di Vigilanza	21
4.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	21
4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza - Ipotesi di sospensione	22
4.3 Funzioni ed attività dell'Organismo di Vigilanza	24
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	26
4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	28
5. Diffusione del Modello	28
5.1 Formazione e comunicazione interna	28
5.2 Informativa a collaboratori esterni e partners	29
6. Linee guida del sistema sanzionatorio	29
6.1 Aspetti generali: autonomia e coordinamento del sistema sanzionatorio	29
6.2 Sistema sanzionatorio: principio di gradualità e personalizzazione	30
6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti ed anche in posizione di apicalità).....	31
6.4 Sanzioni per i dirigenti (anche in posizione di non apicalità)	33
6.5 Misure per gli Amministratori	34
6.6 Misure per i Sindaci	35
6.7 Misure per i membri dell'Organismo di Vigilanza	36
6.8 Misure per i collaboratori esterni.....	36
SEZIONE V: Aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.....	37
1. Adozione del Modello	37
2. Aggiornamento e adeguamento	37

Versione	Approvata il	Vigente dal	Differenze principali rispetto alla precedente versione
1.0	21.06.2010	21.06.2010	Stesura iniziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Finpiemonte
2.0	12.04.2016	12.04.2016	Revisione generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Finpiemonte a seguito di modifiche legislative e organizzative della Società
3.0	03.04.2019	03.04.2019	Revisione generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Finpiemonte a seguito di modifiche legislative e organizzative della Società

Premessa

Il presente documento e gli allegati costituiscono il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) adottato da Finpiemonte S.p.A. (di seguito anche “Finpiemonte” o la “Società”) ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231 (di seguito anche il “Decreto”).

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società che è stato investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. L’adozione del documento, nella sua prima versione, è avvenuta nell’anno 2010 e persegue l’obiettivo del vertice aziendale di migliorare il sistema di controlli interni in attuazione dei principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

L’analisi preliminare alla redazione del Modello ha avuto per oggetto, oltre alla storia della Società, l’organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all’interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

È stato a quel punto possibile individuare, tra le categorie dei reati presupposto ex Decreto quelle da considerarsi rilevanti per la Società nonché identificare le attività e i processi sensibili rispetto al rischio di commissione dei reati testé citati.

In seguito, una volta individuate le attività e i processi sensibili, si è proceduto alla valutazione dei rischi (*risk assessment*) potenziali di commissione dei reati presupposto considerati rilevanti per la Società, analizzando il sistema di controllo interno al fine di verificare la sua idoneità ad intercettare comportamenti illeciti posti in essere da parte di amministratori e presidenza del Consiglio di Amministrazione.

Solo al termine della descritta attività di indagine è stato possibile predisporre il Modello.

Il Modello definisce, pertanto, i protocolli specifici di prevenzione da applicare per tutte le attività e i processi a rischio reato come individuati attraverso l’attività sopra descritta.

Il Modello è tuttavia un documento vivo e dinamico che, per perseguire al meglio le proprie finalità, deve essere mantenuto costantemente aggiornato rispetto a determinati fattori (e.g., mutamenti organizzativi, modifiche legislative).

In tal senso, il presente Modello era stato oggetto di una attività di aggiornamento a seguito di modifiche legislative e organizzative della Società nel corso del 2015 ed è stato nuovamente sottoposto a revisione nel 2018 al fine di recepire le novità normative che hanno interessato il decreto 231/2001 nel biennio 2016-2018¹.

Dal punto di vista metodologico, si specifica che le attività di aggiornamento occorse hanno ripercorso le fasi di analisi sopra descritte e hanno portato ad individuare le attività e processi a rischio potenziale di commissione del reato presupposto.

Il Modello aggiornato è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 3 aprile 2019.

¹ Il Modello tiene in considerazione anche le modifiche apportate al d. lgs. 231/2001 dalla l. 9 gennaio 2019, n. 3 cd. “Spazza-corrotti”.

SEZIONE I: Quadro normativo di riferimento

1. La responsabilità amministrativa degli Enti per fatti di reato nella normativa italiana fra principi ispiratori e novità di sistema

Nell'affrontare la revisione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo onde adeguarlo all'applicazione giurisprudenziale della normativa introdotta con il Decreto Legislativo n. 231/01 ed alle modifiche legislative allo stesso apportate, Finpiemonte avverte quale interesse prioritario la migliore conoscenza della materia da parte dei soggetti cui il Modello stesso si rivolge, così da renderlo effettivo nella pratica aziendale quale parametro di riferimento della diligenza dovuta nell'espletamento dei compiti d'istituto.

Introdotta in seguito al crescere della coscienza che una serie di reati commessi da esponenti apicali o comunque dipendenti di persone giuridiche non comportavano coinvolgimento alcuno di queste ultime – pur avendone le stesse tratto un qualche vantaggio – il principio di responsabilità amministrativa degli Enti introdotto con il Decreto Legislativo n. 231/01 ha inteso completare nel senso sopra indicato il panorama legislativo vigente.

Estendendo infatti una responsabilità alla persona giuridica il cui esponente – sia esso di vertice, sia semplice dipendente della stessa – abbia tenuto una condotta integrante un reato che possa dirsi riferibile all'interesse e o al vantaggio di quella, si intende cogliere un ulteriore profilo avvertito come meritevole di **autonoma sanzione.**

Pur non superando il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale, né quello in forza del quale *societas delinquere non potest*, appare dunque evidente il carattere innovativo della responsabilità in argomento, volta a sanzionare autonomamente la persona giuridica per la mancata adozione in ambito societario di criteri e prassi organizzative tali da impedire o comunque non agevolare la commissione di reati.

Come anticipato dalla stessa titolazione legislativa, **nel sistema si introduce una forma di responsabilità non penale ma di carattere amministrativo**, il cui accertamento origina dalla commissione di un fatto di reato ed è condotto con le forme e le garanzie del procedimento penale dallo stesso Pubblico Ministero, titolare dell'azione penale nei confronti dell'autore del reato e di natura amministrativa per quanto riguarda la persona giuridica.

La responsabilità in argomento scaturisce dunque laddove risultino integrati i presupposti:

- A) della commissione di un fatto di reato
- B) da parte di un soggetto riferibile ad una persona giuridica e che risulti essere stato commesso
- C) nell'interesse o a vantaggio della stessa, ove ciò non sia stato impedito da una corretta organizzazione e controllo preventivamente adottata dall'Ente.

La responsabilità introdotta dal Decreto costituisce dunque responsabilità per l'inadeguata o superficiale considerazione che la persona giuridica abbia posto nella propria organizzazione aziendale interna allo scongiurare la possibilità di accadimento di fatti di reato, commessi da propri dipendenti anche solo nel suo indiretto interesse.

Inteso il concetto di organizzazione della persona giuridica quale momento di valutazione e conseguente adozione di procedure di gestione e controllo tali da rendere impossibile la commissione di un reato senza volontaria elusione del sistema stesso, la responsabilità in materia può dunque intendersi quale vera e propria **colpa in organizzazione.**

In tale ambito il **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** (di seguito anche "MOG") diviene il quadro sintetico, identificativo e preventivo di possibili criticità del sistema aziendale nel corretto perseguimento dei fini d'istituto, salvaguardando l'attività dell'Ente e dei propri dipendenti, protetti da eventuali censure dirette per inadeguatezza del sistema di preventiva organizzazione e controllo.

Potendosi infatti ritenere un coinvolgimento di un soggetto dipendente dall'Ente anche nella forma minimale di concorso o agevolazione all'altrui reato, l'esposizione al possibile accertamento di responsabilità amministrativa appare concreto e tale comunque da comportare un danno per la persona giuridica – tanto in termini di concreta operatività quanto di immagine – anche nel caso di positivo superamento di qualsivoglia censura.

Particolare attenzione è stata posta da Finpiemonte all'elaborazione del sistema fondato sul e dal Modello, in quanto una sua corretta adozione e concreta applicazione costituiscono per la legge elementi tali da condurre all'esonero da responsabilità.

2. Le altre forme di imputazione della responsabilità per fatto di reato alla persona giuridica

Prima di procedere oltre, occorre chiarire come la responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/01 non sostituisca né abroghi le altre e preesistenti forme di responsabilità incombenti sulla persona giuridica e fra queste la principale, costituita dalla **responsabilità civile derivante da un reato**, in forza della quale il danneggiato può agire tanto in sede penale – citando l'ente quale responsabile civile per il fatto dell'imputato – quanto direttamente avanti il Giudice civile.

Ulteriore e meno applicata forma di estensione della responsabilità – preesistente all'introduzione del Decreto n. 231 – è costituita dalla surroga della persona giuridica nel pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate a dipendenti per fatti connessi al loro rapporto di lavoro, regolata dall'art. 197 del Codice Penale:

“...gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna contro chi ne abbia la rappresentanza o l'amministrazione o sia con essi in rapporto di dipendenza e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell'interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolubilità del condannato, di una somma pari all'ammontare della multa o dell'ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta si applicano al condannato le disposizioni dell'art. 136”

Pur se la struttura della responsabilità appare ripresa dal sistema introdotto dal Decreto n. 231, tale norma si limita ad introdurre una surroga nell'obbligo di pagamento della sanzione irrogata all'autore del reato in capo a chi ne risulti in qualche modo responsabile.

Al contrario la responsabilità ex D.Lgs. n. 231/01 introduce in capo alla persona giuridica una vera e propria forma di **responsabilità per fatto proprio, sia esso commissivo** (come più facilmente ipotizzabile) **sia omissivo**.

Non dunque di sostituzione si tratta, ma di censura ad un sistema aziendale che risulti non essersi preventivamente orientato alla valutazione e prevenzione delle possibili condotte illecite, con responsabilità autonoma che si affianca – senza sostituirla – a quella propria del soggetto autore del reato.

Mirando ad estendere l'ambito della responsabilità, coinvolgendo nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto anche gli Enti nel cui interesse i reati siano stati commessi o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio, è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente**.

Nei casi più gravi sono comminate **sanzioni interdittive** quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In tale limitato senso può dunque parlarsi di superamento del principio di personalità della responsabilità penale, individuando il carattere fondamentale di novità della normativa nell'aver introdotto **un'estensione del concetto di responsabilità diretta anche nei confronti delle persone giuridiche** che – come tali e per propria autonoma responsabilità – possono ora subire pesanti sanzioni economiche e privative del libero accesso al mercato o della necessaria operatività all'interno di questo.

3. I criteri generali di imputazione della responsabilità amministrativa ed i soggetti della disciplina

Fondato l'illecito amministrativo su una sorta di **culpa in vigilando** – tanto per mancato controllo per il fatto del dipendente, quanto per inadeguata organizzazione interna, che tale fatto abbia indotto, favorito o anche solo consentito – la disciplina trova un limite in relazione a quei fatti delittuosi che risultino commessi nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.

Non potendosi infatti ipotizzare alcuna forma di responsabilità oggettiva, elemento fondamentale per l'applicazione della disciplina è infatti la sussistenza per la persona giuridica di un **interesse** al fatto di reato o di un **vantaggio** che dallo stesso possa ritenersi esserle comunque derivato, anche nel caso di reato commesso da autore ignoto (ove astrattamente riferibile all'Ente) o non imputabile o di reato estinto per causa diversa dall'amnistia, quale ad esempio il decorso del termine di prescrizione.

Schematicamente definito quale **interesse** l'elemento soggettivo precedente alla condotta e **vantaggio** quello oggettivo successivo alla stessa, il primo potrà riconoscersi nella **cosciente volontà dell'autore del reato di favorire il proprio Ente**, mentre il vantaggio potrebbe ritenersi integrato da **qualsiasi ricaduta economica positiva – anche inconsapevole o automatica – per la persona giuridica**.

La previsione legislativa del ricorrere di un **interesse o vantaggio** – e non di un **interesse e vantaggio** – comporta quindi la possibile estensione della disciplina a tutti quei casi che, pur se privi di una volontà dell'autore di favorire l'Ente o dell'Ente stesso di giovarsene, comportino comunque per la persona giuridica un vantaggio direttamente economico o di altra utilità.

Tale discussa ma possibile estensione di responsabilità anche ai casi in cui non si rinvenga alcun preventivo interesse dell'Ente alla realizzazione di una condotta illecita – i cui esiti possano però costituire un vantaggio oggettivo – orienta la redazione del Modello all'individuazione e conseguente limitazione dei margini di automatico vantaggio comunque derivante dal fatto del dipendente.

Quanto all'individuazione dei soggetti, la normativa in esame comprende:

- A) **tutti gli Enti dotati di personalità giuridica e le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica**
- B) **con le importanti eccezioni costituite dallo Stato, dagli Enti pubblici territoriali e non economici e di quelli che svolgano funzioni di rilievo costituzionale.**

In quanto non espressamente esclusi, **rientrano quindi nella disciplina, gli Enti economici, le aziende per la gestione di servizi, le agenzie pubbliche e simili**, assimilabili per alcuni versi a Finpiemonte.

La disciplina – rivolta all'**Ente nel suo complesso organizzativo variamente strutturato**, dai più alti livelli di amministrazione, rappresentanza e dirigenza sino ai dipendenti con compiti esecutivi – introduce una sola distinzione, autonoma rispetto a quanto previsto nella contrattazione collettiva e nella conseguente strutturazione del rapporto di lavoro.

La disciplina della responsabilità amministrativa distingue infatti **due** soli profili di relazione che il soggetto autore di reato può intrattenere con l'ente, enunciando i concetti di **“apicalità”** e **“sottoposizione ad apicalità”**.

Per soggetti “apicali” ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/01 si intendono:

- A) **“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 e il controllo dello stesso”**.

Per soggetti “sottoposti”, invece:

- B) **“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (n.d.r. soggetti “apicali”)**.

Non riferendosi all'articolazione contrattuale bensì al concreto esercizio di poteri anche "di fatto" nell'ambito della specifica organizzazione aziendale, l'esame della singola posizione sarà condotto caso per caso dal Pubblico Ministero, sulla base dell'interpretazione ed applicazione pratica che della definizione di cui sopra la struttura aziendale o societaria abbia dato, anche in seno alle specifiche articolazioni locali od organizzative in cui la stessa risulti eventualmente articolata.

Pur prescindendo dalla loro rispettiva inclusione nella categoria di apicalità o (come più ricorrente) di subordinazione, deve sottolinearsi come la disciplina coinvolga l'Ente anche per il fatto del **lavoratore interinale ed a progetto o con forme di collaborazione interna o distacco presso terzi**.

Diversamente, restano **esclusi i collaboratori esterni ed i consulenti**, soggetti in proprio alla normativa, ove applicabile.

4. Fattispecie di reato

Carattere fondamentale della disciplina è la sua limitazione ad alcune fattispecie di reato, indicate nell'originario Decreto 231, cui risultano via via essersene aggiunte numerose altre, così estendendone l'applicazione anche oltre l'ambito cui pareva inizialmente (e forse più propriamente) destinata.

Precisando che la disciplina soggiace al divieto di analogia in materia penale – non potendosi quindi estendere oltre i casi tassativamente previsti – la successiva inclusione di specifici reati e gruppi di reati necessariamente impone il rinvio alla lettura degli articoli 24 e successivi del testo nella forma coordinata alla data di revisione del Modello.

Schematicamente richiamando gli articoli del Decreto interessati dalle successive estensioni può comunque riassumersi come – alla data di revisione del MOG – la normativa si applichi in conseguenza ai reati di:

- **art. 24** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- **art. 24 bis** Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- **art. 24 ter** Delitti di criminalità organizzata
- **art. 25** Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- **art. 25 bis** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- **art. 25 bis 1** Delitti contro l'industria ed il commercio
- **art. 25 ter** Reati societari
- **art. 25 quater** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- **art. 25 quater 1** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **art. 25 quinquies** Delitti contro la personalità individuale
- **art. 25 sexies** Abusi di mercato
- **art. 25 septies** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- **art. 25 octies** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza

illecita, nonché autoriciclaggio

- **art. 25 novies** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- **art. 25 decies** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **art. 25 undecies** Reati Ambientali
- **art. 25 duodecies** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **art. 25 terdecies** Razzismo e xenofobia

nonché – già per effetto della Legge 16 marzo 2006 n. 146 – ai c.d. **“Reati transnazionali”** costituiti dalle seguenti ipotesi:

- **art. 416 bis c.p.** Associazione di tipo mafioso
- **art. 291 quater DPR 43/73** Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- **art. 74 DPR 309/90** Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- **art. 12 D.Lgs. 286/98** Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- **art. 377 bis c.p.** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **art. 378 c.p.** Favoreggiamento personale

considerati gli stessi **anche nelle forme del delitto tentato**, ai sensi dell'art. 26 del Decreto.

Tenuta in considerazione la specifica attività svolta da Finpiemonte, non presenta profili di rischio lordo / potenziale tali da rendere facilmente configurabile la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dei reati presupposto qui sotto elencati:

- **art. 24 ter²** Delitti di criminalità organizzata
- **art. 25 bis** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- **art. 25 bis 1** Delitti contro l'industria ed il commercio
- **art. 25 quater** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- **art. 25 quater 1** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **art. 25 quinquies** Delitti contro la personalità individuale
- **art. 25 sexies** Abusi di mercato
- **art. 25 duodecies** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

² Reato presupposto non applicabile a eccezione dell'art. 416 c.p. “Associazione per delinquere”.

▪ **art. 25 terdecies** Razzismo e xenofobia

L'eterogeneità delle materie coinvolte dalla disciplina evidenzia come l'originaria limitazione ai soli delitti dolosi contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 trovasse ampia giustificazione nel comportare gli stessi un'evidente quanto diretto interesse o vantaggio della persona giuridica, ponendosi ora rilevanti problemi di interpretazione e conseguente adozione di Modelli tali da risultare idonei allo scopo preventivo.

In particolare, appare non facile tanto l'individuazione dei presupposti dell'interesse o del vantaggio in materie in cui possano presentarsi solo ed esclusivamente in forme assai indirette, quanto la coesistenza fra vari e diversi titoli di responsabilità ove già risulta imposto un diligente attivarsi della persona giuridica, come per la materia antinfortunistica, oggi inclusa nella disciplina.

Proprio tale ultima estensione rende opportuno introdurre una suddivisione dei reati "sensibili" fra quelli **esterni o a concorso necessario** – nei quali il dipendente agisce necessariamente in concorso con terzi nell'esecuzione del reato – e quelli **interni o monosoggettivi**, di cui l'Ente risulti unico ed esclusivo responsabile.

Oltre alla materia dei reati societari direttamente coinvolgenti l'Ente, di particolare rilievo fra i reati interni paiono infatti quelli in materia antinfortunistica, ove alla responsabilità civile – azionabile tanto in via autonoma quanto nell'eventuale procedimento penale – si affianca quella amministrativa, laddove possa ritenersi che la carente organizzazione abbia impedito l'adeguamento alla normativa della materia.

Pur se appare non facile ricollegare l'evento infortunistico in danno di un proprio dipendente ed il conseguente obbligo risarcitorio ad un interesse dell'Ente, ancora una volta la sufficienza del solo vantaggio potrebbe portare a ravvisarlo nell'omessa spesa, per scelte di risparmio o di distrazione dei fondi destinati alla specifica materia.

In tal caso – pur se si tratterebbe di ipotesi di consapevole accettazione del rischio di accadimento dell'evento, con possibile imputazione a titolo di dolo eventuale e conseguente inapplicabilità della disciplina stessa – anche tale complessa materia ben potrebbe essere ricondotta nell'alveo pratico di applicazione della normativa.

5. I criteri generali di esenzione dalla responsabilità: sistema e strumenti di organizzazione e controllo e loro eventuale elusione

Come già in materia antinfortunistica e di tutela della riservatezza, anche la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231 si pone nell'ottica di una sempre maggiore **formalizzazione dei protocolli di condotta**, così che l'accertamento della responsabilità avviene nell'ambito di un sistema documentale fortemente tipizzato dalla norma.

Richiamando la materia antinfortunistica – ove tale scelta legislativa è da tempo radicata – basti infatti rilevare come all'effettiva tutela dei lavoratori sia preordinata l'adozione di piani di valutazione del rischio e di procedure di formazione ed informazione tipizzate dalla legge, così che l'adozione di un sistema valutativo e preventivo diviene precondizione di rispetto della normativa.

Pur se in materia di responsabilità amministrativa la mancata adozione del Modello risulta priva di autonoma sanzione, l'istituzione degli strumenti indicati costituisce esimente da una responsabilità che, in caso contrario, rischia di essere presunta e la cui prova negativa appare di particolare difficoltà.

Lo studio e l'adozione di un adeguato sistema di copertura dalla crescente responsabilità – oltre che specifica esimente – deve però essere inteso quale procedura avvertita dall'Ente come necessità propria al corretto svolgimento dell'attività e non come ulteriore adempimento privo di concreta evidenza.

Nella materia specifica, il sistema di garanzia suggerito dal Decreto in quanto ritenuto **esimente dalla responsabilità** è fondamentalmente costituito:

- 1) dall'adozione ed applicazione di un **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** tale da scongiurare la commissione di reati
- 2) dall'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "O.d.V." o "Organismo") all'attuazione dello stesso, i cui compiti sono delineati all'interno del Decreto.

Tale valenza preventiva appare confermata dall'esonero di responsabilità per l'Ente laddove l'autore del reato abbia fraudolentemente eluso il Modello stesso ed il sistema di garanzia dallo stesso predisposto.

Laddove il Modello sia quindi adottato e concretamente applicato, lo stesso esplica però **piena valenza preventiva solo a fronte del fatto del proprio subordinato, ma non altrettanto in relazione alle condotte illecite dei soggetti apicali**, rispetto ai quali occorre che sia l'Ente a fornire la prova dell'efficace attuazione del Modello o della sua fraudolenta elusione.

Prevedono infatti gli artt. 6 e 7 del Decreto che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto –

“un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”

e che deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione “apicale”, l'Ente non risponde se prova che:

- 1) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- 2) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (i.e., Organismo di Vigilanza);*
- 3) *i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello e*
- 4) *non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.*

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”, l'Ente è responsabile se:

“la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza”

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

La caratteristica dell'effettività del Modello deriva dalla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma IV del Decreto, richiede:

- a) *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 (i.e., aggiornamento del modello);*
- b) *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Come espressamente previsto dalla normativa, la differenza tra posizioni “apicali” e “subordinate” fa discendere quindi un diverso esame della responsabilità dell’Ente ed una sorta di inversione dell’onere della prova.

La responsabilità dell’Ente è infatti presunta nel caso dei soggetti “apicali” – in forza dell’immedesimazione organica degli stessi con l’Ente, in quanto ne esprimono la volontà organizzativa ed operativa – laddove per i “sottoposti ad apicalità” appare sufficiente l’adozione e l’efficace attuazione di un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo al Pubblico Ministero la prova di una carente attività di direzione e vigilanza.

Per la normativa in esame, l’adozione del Modello – pur se priva di carattere obbligatorio – esprime dunque la diligenza nel perseguimento dei fini d’istituto, offrendo al contempo tutela all’Ente ed ai suoi dipendenti (in particolare a quelli “subordinati”), così che l’attività istituzionale possa ritenersi esente da possibili coinvolgimenti o strumentalizzazioni volte alla realizzazione di fatti di reato.

La complessità del sistema di tutela ha dunque imposto la creazione all’interno degli Enti soggetti alla normativa di una vera e propria **funzione di conformità alle norme**, diligentemente strutturata dal Modello ed efficacemente attuata sotto l’autonomo ed indipendente controllo dell’Organismo di Vigilanza.

La progressiva inclusione di reati sensibili – ed ancor più il suo manifestarsi quale scelta passibile di ulteriori sviluppi – hanno fatto sorgere la necessità di orientare tale funzione al massimo aggiornamento ed alla costante valutazione dell’adeguatezza degli strumenti di tutela, imponendosi periodica revisione degli allegati di valutazione del rischio o del Modello stesso onde adeguarli alle mutate esigenze di prevenzione.

Condividendo le analisi della più attenta dottrina, Finpiemonte ha dunque recepito la progressiva estensione dell’ambito applicativo della disciplina come trasformazione del Modello da semplice strumento di prevenzione penale a vera e propria piattaforma di corretta gestione aziendale, approntando un articolato sistema di tutela ed adottando un Modello conforme alle indicazioni di legge, curandone la diffusione, l’efficace attuazione ed il costante adeguamento.

SEZIONE II: Modello di governance e assetto organizzativo di Finpiemonte

1. Finpiemonte S.p.A.

Finpiemonte è una società finanziaria regionale che dal 1977 opera a sostegno dell'economia piemontese. Ente strumentale *in house* della Regione Piemonte, che detiene il 99% del capitale sociale, ha tra i propri Soci di minoranza anche numerosi Enti Locali e Camere di commercio.

L'identità e il ruolo di Finpiemonte si sono evoluti nel tempo in coerenza con il contesto socio-economico e normativo e sulla base delle linee di indirizzo definite dai Soci nel più ampio quadro delle strategie e decisioni assunte a livello nazionale ed europeo.

Finpiemonte assiste la Regione e gli altri Soci, tutti di natura pubblica, svolgendo un ruolo di congiunzione tra sistema creditizio, mondo imprenditoriale e istituzioni, con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più efficace ed efficiente alle esigenze del territorio.

Finpiemonte gestisce diverse tipologie di agevolazioni e, da alcuni anni, si dedica anche al reperimento di risorse aggiuntive, tramite i contatti attivati con istituzioni finanziarie a livello nazionale ed europeo (e.g., Cassa Depositi e Prestiti e Banca Europea degli Investimenti).

Il perdurare della crisi economica e la scarsità di risorse disponibili richiedono una focalizzazione ancora maggiore in questa direzione. Nel 2014, infatti, è stato avviato un processo di riorganizzazione delle linee di attività, che punta allo sviluppo di servizi finanziari innovativi e di strumenti di ingegneria finanziaria capaci di attivare un effetto leva significativo, nonché all'individuazione di risorse economiche da nuove fonti, operando secondo modalità flessibili, costruite sulle esigenze del territorio

2. Natura societaria e governance

Finpiemonte è una società finanziaria a totale capitale pubblico, opera in qualità di ente strumentale della Regione Piemonte e degli altri Azionisti, tutti pubblici, ed è organizzata secondo il modello "in house".

In ragione di tale assetto organizzativo, Finpiemonte riceve l'affidamento diretto delle attività strumentali alle funzioni dei Soci in materia di sviluppo del sistema produttivo piemontese, e precisamente:

- concessione ed erogazione di finanziamenti, incentivi, agevolazioni, contributi, benefici;
- amministrazione e gestione dei fondi pubblici destinati al sistema delle imprese;
- assistenza per progetti di investimento e sviluppo territoriale per l'attuazione di politiche di intervento in materia di ricerca, innovazione e sostegno alla competitività del sistema imprenditoriale piemontese.

3. Organi sociali

Finpiemonte adotta un sistema di corporate governance tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni di gestione strategica e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina diretta della Regione Piemonte.

Il Presidente del C.d.A., nominato dalla Giunta Regionale, ha la legale rappresentanza della Società di fronte a tutti i terzi e in giudizio, convoca le riunioni e le presiede, ne coordina l'attività e i lavori ed esercita le attribuzioni che gli sono eventualmente delegate dal C.d.A. entro i limiti posti dalla legge e dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di Consiglieri non inferiore a tre e non superiore a cinque, da determinarsi dall'Assemblea, nel rispetto della normativa vigente; è attualmente composto da 5 membri in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2019.

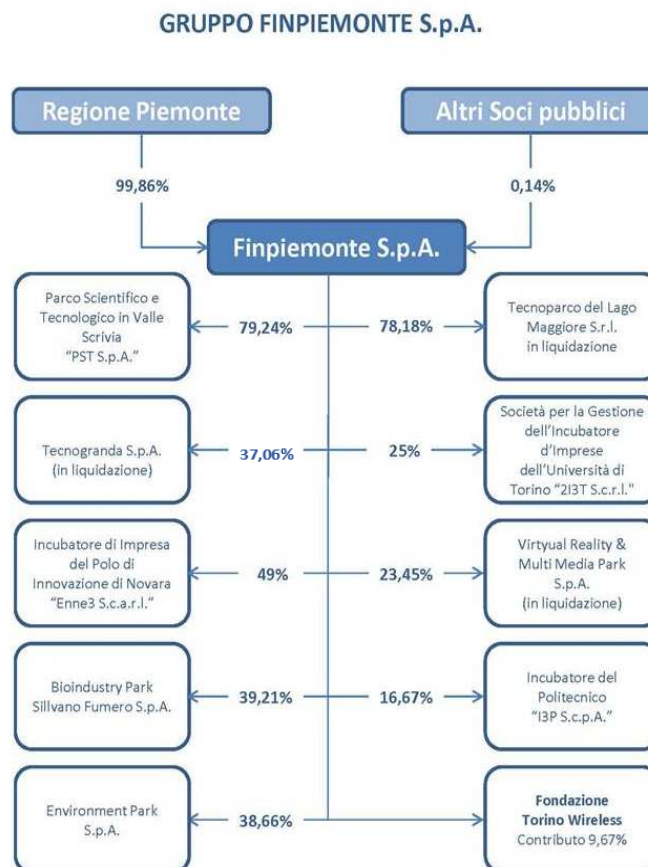
Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, iscritti all'Albo dei Revisori Contabili. Il Collegio Sindacale partecipa alle sedute del C.d.A. e alle Assemblee e si riunisce per la propria

attività di controllo sulla base delle esigenze societarie. Tutti i membri del Collegio Sindacale durano in carica tre esercizi.

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), rinnovato nel corso del 2017, risponde alla normativa in materia di trasparenza e di anticorruzione ed è oggi composto da tre membri esterni. L'O.d.V., preposto a vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (ex L. 231/2001), è dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo e si riunisce periodicamente per esercitare le proprie funzioni.

4. Partecipazioni

Finpiemonte S.p.A. detiene partecipazioni nei Parchi Scientifici e Tecnologici, negli Incubatori e nella fondazione per l'Ict. In coerenza con le indicazioni fornite dai programmi strategici e dal piano degli investimenti regionali, Finpiemonte esercita attività di indirizzo e monitoraggio sulle società partecipate, sia in una logica di sistema, per accentrare i dati societari delle partecipate, sia quale collettore di informazioni utili alla Regione Piemonte per l'elaborazione di nuovi programmi e bandi.



SEZIONE III: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: struttura e specificità

1. La responsabilità amministrativa ed il sistema di garanzia nell'attività di intermediazione creditizia

Pur se di applicazione generale, la disciplina della responsabilità amministrativa deve necessariamente essere adattata alla specifica materia dell'intermediazione creditizia, tanto a livello di predisposizione e recepimento di specifiche prassi, quanto di particolare attenzione alla valutazione dei rischi specifici connessi all'attività.

Nell'ambito dell'attività bancaria ed assimilata, appare infatti indispensabile che il Modello recepisca ed esprima il compiuto coordinamento di prassi aziendali e procedure volte ad assicurare il perseguimento dei fini istituzionali mediante l'adozione di corrette strategie aziendali, attuate nel pieno rispetto della legge, con particolare riferimento alla affidabilità ed integrità delle informazioni contabili e gestionali ed alla correttezza delle procedure di erogazione del credito.

Al perseguimento di tali fini converge dunque un complesso sistema di controlli che – oltre a quello proprio dei collegi sindacali e delle società di revisione – ricomprende e coordina quello esercitato dall'Organismo di Vigilanza, anche attraverso la sempre più importante funzione di **internal auditing**.

Come correttamente delineato dalle linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana, tale funzione assume infatti particolare rilievo proprio nella specificità dell'attività bancaria ed assimilata, per il suo ruolo di diretto riferimento e partecipazione alle attività dell'Organismo di Vigilanza.

La particolare attenzione prestata dalla disciplina della responsabilità amministrativa alla materia bancaria ed assimilata, appare infatti evidente per la successiva inclusione nel novero dei reati "sensibili" anche di taluni di immediato rilievo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il riciclaggio, a fianco dei preesistenti direttamente riferiti all'indebita percezione di pubbliche erogazioni.

Tale coesistenza di precedenti ed ulteriori reati specificamente "sensibili" per l'attività di intermediazione creditizia svolta da Finpiemonte comporta la necessità di particolare valutazione del rischio di distrazione dei fondi erogati dai fini per i quali il flusso economico era stato deliberato e destinato a favore del beneficiario.

La predisposizione di strumenti di garanzia a carattere valutativo nell'attività creditizia si è quindi ispirata a criteri di massima prudenza, giungendo a considerare situazioni di possibile esposizione al rischio anche in riferimento a reati apparentemente estranei ad ogni possibile coinvolgimento dell'Ente.

Laddove si rifletta infatti come la destinazione dei fondi possa essere distratta verso il finanziamento di condotte illecite, ben si comprende quale rilievo debba avere la prudente valutazione dei possibili rischi di sviamento o dissimulazione dei fini e la conseguente predisposizione di adeguati strumenti di tutela.

In caso contrario, l'Ente si troverebbe infatti esposto ad accertamento di responsabilità laddove gli strumenti di organizzazione e controllo avessero in qualche modo facilitato o reso comunque possibile la fraudolenta dissimulazione dei fini antiggiuridici cui il flusso economico veniva effettivamente rivolto.

Anche in tali casi, inoltre, avendo l'Ente svolto attività d'istituto e conseguentemente maturato a proprio favore spese e finanziamenti volti alla continuità della propria attività, ben si potrebbe ritenere che lo stesso abbia comunque avuto un vantaggio dalla concessione del finanziamento il cui ammontare dovesse risultare rivolto alla commissione dei reati in premessa.

Pur a fronte della totale ignoranza dello sviamento dei fini istituzionali e senza alcun interesse di favorirlo da parte del dipendente infedele, l'Ente si troverebbe dunque in condizione di essere ritenuto destinatario di un vantaggio derivante dall'esercizio dell'attività sociale.

Per quanto detto, il concetto di vantaggio appare dunque coincidere con lo stesso oggetto sociale, in quanto lo stesso compimento dell'attività istituzionale costituisce – se non interesse diretto nel reato – perlomeno vantaggio oggettivo conseguente all'erogazione, non necessitando per l'applicazione della

normativa alcun profilo di maggiore e diversa utilità economica derivante dalla partecipazione del soggetto interno all'Ente alla commissione del reato.

Particolare attenzione ha inteso quindi porre Finpiemonte al punto specifico della determinazione del vantaggio, prudentemente valutato con riferimento alle specificità dell'attività istituzionale di intermediazione del credito ed alla conseguente esposizione a rischio automatico per il solo esercizio dell'attività d'istituto e pur in assenza di interesse societario alla condotta illecita.

2. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: criteri di redazione e fonti di validazione della funzione di conformità alle norme

Enunciati i principi della normativa ed illustrato il ruolo assunto in tal ambito dal Modello, deve concludersi come nella redazione dello stesso debba necessariamente convergere il dato funzionale di organizzazione aziendale con la predisposizione di quel sistema di organizzazione, gestione e controllo richiesto dalla normativa.

In tale quadro il MOG diviene al contempo dichiarazione programmatica e fonte di una corretta organizzazione d'azienda e parametro di controllo ed autoregolamentazione della stessa, tale da identificarne possibili criticità ed inserirle in un programma di progressivo superamento.

In tale ottica quindi il **MOG diviene fonte della funzione di conformità alle norme (compliance)**, intendendosi con la stessa il complesso di poteri e strumenti interni (quali enti, funzioni, attività) volti al recepimento della normativa tempo per tempo introdotta.

Richiamato come l'analisi della possibile responsabilità emerga in occasione della commissione di un fatto di reato – e quindi nell'ambito di un procedimento penale, laddove allo stesso Pubblico Ministero procedente è istituzionalmente devoluta anche l'azione ex D. Lgs. 231/01 – la stessa sarà rivolta all'adozione, idoneità e concreta applicazione del Modello da parte dell'Ente cui l'autore del reato sia riferibile.

Ove adottato, il Modello ed il sistema dallo stesso fondato saranno infatti valutati alla luce del rispetto dei **criteri di massima prudenza nell'inclusione di possibili criticità** e dell'assenza di possibili omissioni o sottovalutazioni.

Ulteriore carattere rilevante – presente nella normativa e ribadito anche da recente giurisprudenza – è costituito dall'**aggiornamento del Modello** che, pur strutturando un sistema di controllo, deve porlo in condizione di recepire ed orientarsi al costante adeguamento alle mutate indicazioni della normativa.

Quanto al rispetto del parametro prudenziale nella redazione, il MOG adottato da Finpiemonte recepisce tale indicazione anche quale espressione della particolare attenzione che la Società intende porre nel suo operato alla funzione di conformità, a garanzia del ruolo di particolare rilievo assunto dall'Ente nella vita produttiva del territorio di riferimento.

Le valutazioni di possibili criticità e la conseguente inclusione di pur astratte ipotesi nell'ambito del programma di definizione e prevenzione del rischio specifico, andranno dunque correttamente intese quale espressione di particolare cura ed attenzione e non certo per significare o stigmatizzare situazioni concrete già emerse o individuate.

Conformemente a tale impostazione, nell'interpretazione della bipartizione operata dalla normativa in tema di soggetti "apicali" e "subordinati", Finpiemonte ha inteso recepire la prima categoria come non limitata alla sola dirigenza in senso stretto, estendendola ad ogni articolazione funzionale cui sia riconosciuto un margine di autoderminazione organizzativa in funzione del raggiungimento dei fini d'istituto.

Tale impostazione prudenziale soddisfa la disciplina stessa, che espressamente prevede l'assunzione di posizioni apicali anche "di fatto", ampliando la maggiore responsabilità conseguente a tale posizione anche oltre il limite del puro dato formale.

In tema di applicazione del Modello ai reati monosoggettivi – ed in particolare a quelli in materia di sicurezza sul lavoro – Finpiemonte ha ritenuto principale e possibile rischio l’eventuale censura alla mancata adozione di prevenzioni o adeguamenti cui possa ritenersi conseguito un vantaggio per la mancata spesa, conseguentemente riconoscendo apicalità anche alle posizioni di singola responsabilità dell’area, ufficio o settore operativo di appartenenza del dipendente vittima del fatto reato, similmente a quanto già disposto dalla specifica normativa in tema di sicurezza del lavoro così come innovata dal relativo Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 81/08.

L’assenza di una prassi di interpretazione giurisprudenziale di tali inclusioni sul sistema di garanzia previsto dalla normativa, orienta Finpiemonte allo sviluppo di autonomi strumenti atti a prevenire il duplice e convergente ambito di possibile responsabilità, conferendo al Modello il ruolo di organizzazione, gestione e controllo dell’adozione ed attuazione dei relativi sistemi di tutela già e comunque disposti nelle specifiche materie.

Oltre che al generale principio prudenziale, tale metodo di elaborazione del Modello appare peraltro conforme alla migliore elaborazione condotta tanto dalla dottrina quanto dalle rappresentanze di categoria, essendo il documento redatto e adottato in conformità alle indicazioni contenute nelle **linee guida elaborate dall’Associazione Bancaria Italiana** quale espressione di maggiore specifica rappresentatività.

Ulteriori e fondamentali elementi di elaborazione sono stati inoltre tratti dagli interventi del **Servizio di Vigilanza di Banca d’Italia**, dalle **linee guida confindustriali**, dal programma di formazione locale del **Consiglio Superiore della Magistratura** e dai **corsi accademici e relativi elaborati di studio**.

Tali fonti esterne di riferimento appaiono quindi fondamentali per la validazione del Modello, conforme ai migliori parametri di redazione ed aggiornamento ed istitutivo di quella funzione di conformità alle norme, espressione dell’odierno fare azienda nel rispetto delle normative tutte alla stessa dirette.

Da ultimo va precisato che non solo di conformità esteriore deve trattarsi, bensì dell’insieme di elaborazione, comprensione e condivisione degli stessi criteri ispiratori della normativa, tutti richiamati nel **Codice Etico** e che costituiscono consapevolezza d’impresa e non semplice adozione di procedure o documenti privi di sostanziale ed effettivo valore di prassi intimamente condivise.

Rileva sottolineare infine che Finpiemonte ha inteso considerare quale concreta prospettiva di sviluppo della disciplina la sua estensione ad una pluralità di ipotesi, ove commesse integrando i soli requisiti generali della normativa.

Conseguentemente gli strumenti di conformità alle norme ed il Modello in particolare sono orientati ad esprimere criteri e protocolli di organizzazione, gestione e controllo tali da soddisfare i requisiti generali della normativa, conferendo alla “Mappatura delle attività a rischio” funzione di adeguamento delle valutazioni rese necessarie per effetto di ogni eventuale estensione della disciplina.

SEZIONE IV: Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

1. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Finpiemonte S.p.a.: motivazioni e finalità dell'adozione

Al fine di assicurare sempre crescenti condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, sin dall'entrata in vigore del Decreto 231 Finpiemonte ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni dettate dalla normativa.

Tale iniziativa – unitamente alla contestuale emanazione del Codice Etico – è stata assunta nella convinzione che la volontaria adozione di tale Modello costituisca valido strumento di sensibilizzazione e garanzia nei confronti di tutti i dipendenti della Società, dei soggetti alla stessa cointeressati (e.g., clienti, fornitori, *partners*, collaboratori a diverso titolo) nonché delle Società direttamente controllate o partecipate, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

A seguito dell'operazione di scissione avvenuta con la **Legge Regionale 26 luglio 2007, n. 17 "Riorganizzazione societaria dell'Istituto Finanziario Regionale Piemontese e costituzione della Società Partecipazioni S.p.A"** e con la conseguente variazione della *governance* aziendale si è proceduto ad un aggiornamento del precedente Modello, ulteriormente aggiornato nella "Mappatura delle attività a rischio" onde procedere a corretta valutazione dell'esposizione al rischio in riferimento alle nuove fattispecie di reato via via introdotte nel sistema di responsabilità amministrativa.

Per effetto della successiva inclusione di nuovi reati "sensibili" nell'ambito della normativa, il Modello si è andato progressivamente trasferendo dal proprio ambito di tutela penalistica, a quello di vera e propria piattaforma di corretta gestione aziendale, il cui costante ed attento aggiornamento costituisce indice di efficacia preventiva e concreta attuazione.

Ulteriori necessità di adeguamento del Modello sono sorte a seguito della cancellazione di Finpiemonte dall'elenco dei "soggetti operanti nel settore finanziario" di cui all'**art. 106 del Testo Unico Bancario** avvenuta il 31 ottobre 2018.

La sua portata si è dunque estesa oltre il limite proprio di una valutazione specifica in relazione a singoli reati, divenendo parametro della corretta organizzazione, volta a tutelare l'Ente da ogni possibile e prevedibile coinvolgimento in fatti di reato commessi da soggetti allo stesso riferibili.

2. Ambito di applicazione del Modello di Finpiemonte e rapporti con le Società partecipate o controllate

Il presente Modello è adottato e si applica a Finpiemonte S.p.A. quale strumento istitutivo di un sistema di conformità alle norme ritenuto tale da soddisfare i requisiti di legge e che assicura al contempo la migliore organizzazione e gestione aziendale nel perseguimento dei fini d'istituto.

Con particolare riferimento alle Società partecipate, la Società ravvisa quindi la necessità che le stesse si dotino – nel pieno rispetto della loro autonomia gestionale – di Modelli che risultino conformi alla normativa ed a quello adottato dalla Società partecipante o controllante, tali da costituire insieme coordinato al perseguimento dei rispettivi fini d'istituto.

Rispetto alle società controllate, Finpiemonte sollecita le stesse affinché – nel pieno rispetto della loro autonomia gestionale – adottino Modelli che risultino conformi a quello adottato dalla Società controllante e tali da costituire un insieme organico volto all'effettivo rispetto della normativa.

3. Il Modello di Finpiemonte S.p.a.: obiettivi, struttura e modalità di realizzazione

Recependo le indicazioni di legge, il Modello predisposto dalla Società istituisce ed assicura il coordinamento di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a:

- a) individuare le aree ed i processi di possibile rischio nell'attività aziendale;
- b) definire un sistema normativo interno ispirato al Codice Etico e diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi-reati da prevenire tramite:
 - procedure formalizzate anche in via regolamentare, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- c) determinare una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una giusta segregazione delle funzioni, onde assicurare che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- e) attribuire ed assicurare all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello rappresenta e descrive:

- 1) un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale – con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali – assicurando al contempo alla Società esonero da ogni possibile responsabilità in relazione all'eventuale commissione di illeciti;
- 2) un **sistema di formazione ed informazione** tale da determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- 3) un **sistema sanzionatorio anche a carattere disciplinare** volto a prevedere ed assicurare l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale nei confronti dei soggetti che – operando a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società – abbiano a violare le prescrizioni contenute nel Modello, espressamente ribadendo che la Società non tollera comportamenti illeciti che, in quanto tali ed anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto 231, Finpiemonte ha considerato prioritaria per l'elaborazione del documento l'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nella normativa.

Si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività, tramite una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società così come esistenti alla data di revisione del Modello.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto così come progressivamente esteso.

Le risultanze di tale elaborazione – aggiornata alla data di revisione del Modello – sono state analiticamente illustrate nella "**Mappatura delle attività a rischio**", sua parte integrante.

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere, con il duplice obiettivo di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire – con riferimento alle attività sensibili – i reati rilevanti ai sensi del Decreto ed individuare le concrete modalità di superamento di ogni eventuale carenza.

Particolare rilievo ha assunto nella revisione del Modello l'adozione da parte di Finpiemonte di un complesso articolato di procedure e prassi aziendali anche formalizzate in via regolamentare, tali da garantire – attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione – il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento delle attività.

Recependo tali articolati regolamentari ed assicurandone il costante aggiornamento, il Modello assicura quindi l'effettività degli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto ogni ipotesi di rischio venisse eventualmente individuata, regolando in particolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Ulteriore allegato del Modello è il **Codice Etico**, la cui articolazione deve pienamente confermarsi in sede di revisione del Modello, quale espressione di linee di orientamento generale.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Finpiemonte istituisce quindi un sistema ispirato ai principi fra loro coordinati di cui al D. Lgs. n. 231, allo Statuto dell'Ente ed alle ulteriori e diverse norme rilevanti nel perseguimento dei fini tutti d'istituto, costituito da:

- **Codice Etico**
- **Parte Generale**
- **Parte Speciale**
- **Mappatura delle attività a rischio**
- **Elenco reati**
- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto 231, l'adozione del Modello e di ogni singolo Documento dello stesso facente parte, così come ogni successiva ed eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento – anche parziale e/o ai singoli Documenti di cui sopra – sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente di Finpiemonte.

3.1 Modalità di individuazione delle fattispecie di illecito di cui all'art. 416 c.p. – Associazione per delinquere

Le fattispecie delittuose di cui all'art. 416 c.p. – “Associazione per delinquere” rappresentano casistiche di illecito caratterizzate da specifiche peculiarità di cui è necessario tenere conto in sede di *risk assessment*. In particolare, si rileva che in sede di individuazione delle fattispecie di illecito ex d.lgs. 231/01 potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività aziendali, è necessario considerare i rischi derivanti da reati realizzati mediante lo “strumento associativo”.

In particolare, i rischi derivanti dal reato di “Associazione per delinquere” sono considerati in relazione ad Attività rilevanti che potrebbero dare adito alla potenziale commissione di condotte “delittuose” rientranti tra i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (e.g., corruzione, riciclaggio).

In tal senso, gli illeciti di cui all'art. 416 c.p. rappresentano il “veicolo” mediante il quale i soggetti apicali e sottoposti di Finpiemonte potrebbero commettere dolosamente “delitti” mediante un processo collusivo con altri soggetti interni e/o esterni alla Società (e.g., mediante l'associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso finalizzato alla realizzazione degli stessi).

3.2 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

In conformità con quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (di seguito anche la “Legge 190/2012”), la Società ha adottato un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT o Piano), che viene aggiornato annualmente. Tale Piano, come di volta in volta aggiornato dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012, costituisce parte integrante del Modello e rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna organizzazione e ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Il PTPCT amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, i presidi di controllo definiti nel presente Modello ex D. Lgs. 231/2001, in particolare coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi rilevanti ai sensi della Legge n. 190/2012, sebbene non rilevanti ai fini del Decreto.

4. Organismo di Vigilanza

Il d.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità della società per reati commessi nel suo interesse dai soggetti apicali o dipendenti. La stessa norma prevede un esonero da tale responsabilità nell’ipotesi in cui la società abbia, tra l’altro, adottato modelli di organizzazione e di gestione di prevenzione dei reati ed abbia affidato il compito di vigilare ed aggiornare tale modello ad un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza e professionalità.

Nel presente capitolo vengono individuate le caratteristiche, le funzioni, i poteri e le responsabilità dell’Organismo di Vigilanza di Finpiemonte nonché le previsioni relative ai flussi informativi da e verso l’OdV stesso.

4.1 Istituzione dell’Organismo di Vigilanza

L’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 identifica in un “*organismo interno all’ente*”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Ai sensi della normativa l’Organismo ha infatti il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull’osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell’eventuale accertamento di violazioni.

Valutate le caratteristiche dimensionali, l’elevato grado di complessità operativa ed organizzativa nonché le regole di *governance* dell’Ente, Finpiemonte ha ritenuto di individuare nella struttura collegiale dell’Organismo di Vigilanza la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti.

Il Consiglio ha pertanto ritenuto e ritiene ineludibili, ai fini di un’effettiva ed efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, fondamentali affinché l’Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere

garantita all'Organismo l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'Organismo - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di *reporting* periodico direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;

- **professionalità, esperienza ed approfondita conoscenza dell'attività della Società**, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- **continuità di azione**; dovendo a tal fine l'OdV:
 - I. verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - II. verificare l'effettiva attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento;
 - III. rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il *management*, promuovendo – anche in concorso con le competenti funzioni aziendali – la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è composto di tre membri, uno dei quali con funzioni di Presidente.

I membri dell'Organismo sono designati – nel rispetto dei requisiti di cui sopra – a maggioranza assoluta dal Consiglio di Amministrazione – che ne individua altresì il Presidente – e restano in carica per l'intera durata del mandato del Consiglio che li ha nominati e comunque sino a nomina del nuovo O.d.V.

Detta funzione può anche essere attribuita al Collegio Sindacale, con apposita decisione dell'organo amministrativo, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. 231/2001.

Ove le funzioni di Organismo di Vigilanza siano attribuite al Collegio Sindacale, si rispetteranno tutte le norme in materia di professionalità, ineleggibilità e decadenza previste per l'attribuzione della funzione di componente del Collegio Sindacale di cui alle leggi vigenti nonché, le disposizioni di cui al punto 4.2 che segue, ove applicabili.

4.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza - Ipotesi di sospensione

4.2.1 Cause di ineleggibilità

Costituiscono cause di **ineleggibilità** dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- 1) la condanna (ivi espressamente compresa l'applicazione di pena concordata), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati implicanti possibile responsabilità amministrativa dell'Ente;
- 2) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione (anche temporanea) dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 3) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - a) pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal D.L. n. 143/1991, convertito nella Legge n. 197/1991;
 - b) reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella Legge Fallimentare;

- c) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - d) reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- 4) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- 5) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese successivamente sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

4.2.2 Cause di decadenza

Costituiscono cause di **decadenza** dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del sopravvenire di una ipotesi di sospensione o di una condizione (anche se temporanea) di conflitto di interessi come oltre specificato o la mendace dichiarazione di non trovarsi in tale condizione all'atto dell'assunzione dell'incarico;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente, quali rapporti di lavoro dipendente in atto con entità nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati di cui al Decreto o relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'organo decisionale o direttori generali di società del gruppo o comunque controllate e/o partecipate da Finpiemonte o della società di revisione o con revisori da questa incaricati;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'Organismo, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- intrattenere relazioni economiche con la società, con le sue controllate e/o partecipate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllino la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società o sulle sue controllate e/o partecipate;
- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o delle sue controllate e/o partecipate o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società e le sue controllate e/o partecipate tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

A tal fine – all'atto dell'assunzione dell'incarico – dovrà essere specificamente dichiarata in via di autocertificazione la non ricorrenza di alcuna delle ipotesi di cui sopra, il sopravvenire delle quali (anche se

in via potenziale e/o temporanea) durante l'esercizio delle funzioni dovrà essere immediatamente comunicato al Consiglio di Amministrazione per ogni sua determinazione al riguardo.

4.2.3 Ipotesi di sospensione - Subentro e supplenza

Costituiscono infine ipotesi di **sospensione** dall'esercizio delle funzioni di membro dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'apertura di procedimento volto all'irrogazione di sanzione disciplinare;
2. la comunicazione dell'iscrizione al registro indagati nell'ambito di procedimento penale per uno dei reati di cui sopra ai punti 1 e 3 lett. a b c;
3. l'esecuzione di misura cautelare;
4. il sopravvenire di una condizione di interesse diretto e/o conflitto di interessi come sopra specificate, debitamente comunicata dal membro dell'Organismo e ritenuta dal Consiglio di Amministrazione tale da costituire ostacolo al migliore esercizio della funzione.

Le **determinazioni sulla decadenza e sospensione** sono deliberate senza indugio dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta, preventivamente comunicate al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci.

Con la delibera che dichiara la decadenza di un membro dell'Organismo è designato **nuovo componente** dell'Organismo, che resta in carica per l'intera durata del mandato dell'Organismo stesso.

Con la delibera di sospensione di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione indica la durata della stessa nonché – nel caso di cui sopra al punto 4 – le specifiche ragioni di opportunità che la motivano, designando al contempo **membro supplente**, che resta in carica sino al termine della sospensione o alla definizione dell'eventuale decadenza e comunque per il massimo termine di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo adotta un Regolamento dell'attività, corredato da norme specifiche che ne garantiscono il miglior funzionamento, che viene portato a conoscenza del Consiglio.

4.3 Funzioni ed attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso agisce in base alle sole finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società – compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti – nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti, in quanto tenuti all'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 21 marzo 2018, ha conferito all'Organismo di Vigilanza le funzioni di Organismo Intermedio di Valutazione (OIV) ai sensi dell'art. 44 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i..

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo sono affidate e svolte le seguenti attività.

4.3.1 Formazione ed informazione

- a) diffusione e verifica nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisposizione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i

medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento.

4.3.2 *Verifica di adeguatezza*

- a) predisposizione di un piano annuale delle verifiche dell'adeguatezza e del funzionamento del Modello;
- b) verifica – anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati – delle aree ed operazioni a rischio individuate nel Modello e dell'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- c) richiesta, raccolta ed elaborazione di ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, mediante l'istituzione di specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e la determinazione delle modalità e periodicità della trasmissione
- d) valutazione periodica dell'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto e dell'adeguatezza dei flussi informativi ed eventuale proposta delle necessarie misure correttive e/o di aggiornamento.

Quanto alla **verifica ed aggiornamento del Modello di cui al punto d**, l'Organismo in particolare:

- 1) monitora l'evoluzione della normativa di riferimento e conseguentemente predispone misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
 - 2) vigila sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verifica che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità individuate dalla legge;
 - 3) valuta, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso, proponendole all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
 - 4) verifica l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
 - 5) vigila sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello, anche tramite controlli incrociati di verifica dell'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.
- e) trasmissione tempestiva al Consiglio d'Amministrazione di ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo e del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

4.3.3 *Verifica di osservanza*

- a) verifica e controllo della regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività ed operazioni individuate nel Modello;
- b) svolgimento delle indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- c) segnalazione delle violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare e verifica che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

4.3.4 *Poteri dell'Organismo di Vigilanza ed assegnazione del relativo budget funzionale*

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie attività – ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto – l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'Organismo, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'Organismo è permanentemente supportato dalla funzione *Internal Audit*, la quale partecipa – con funzioni consultive e senza diritto di voto – alle sedute dell'Organismo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere – nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo ovvero di aggiornamento del Modello – del supporto di altre funzioni interne e di consulenti esterni di comprovata professionalità.

All'Organismo è assegnato – con delibera del Consiglio di Amministrazione – un compenso, per ciascun componente, non superiore a quelli previsti dalle vigenti norme per gli organi di vigilanza e controllo, nonché un congruo budget annuale affinché possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'Organismo potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

4.4 *Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

4.4.1 *Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali*

Ai fini del corretto esercizio dei propri poteri, all'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmessa ogni informativa concernente:

- 1) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale (anche se iscritto nei confronti di ignoti o di persona da identificare o quale "atto non costituente notizia di reato"), relativo a fatti di interesse per la Società;
- 2) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- 3) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- 4) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

All'Organismo di Vigilanza deve infine essere comunicato – obbligatoriamente e tempestivamente – il **sistema delle deleghe** adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4.4.2 *Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi*

Oltre alle informative obbligatorie di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica – in via generale o su base particolare – ogni ulteriore informazione, rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza

del Modello e che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale – dipendente e non – deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati, valendo al riguardo le prescrizioni seguenti:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati".

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo – che si avvale del responsabile della funzione di *Internal Audit* – avendo cura di mantenere riservati e secretati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Le prescrizioni di cui sopra sono conformi alle novità introdotte dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017. Quest'ultima ha disposto con l'art. 2, comma 1, l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6 del d. lgs. 231/2001.

Il comma 2-bis indica che i modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine il comma 2-quater dispone che:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo;
- sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.4.3 *Coordinamento con il Responsabile della prevenzione della corruzione*

Pur riconoscendo le diverse funzioni attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e all'Organismo di Vigilanza dalle rispettive normative di riferimento, nonché le diverse finalità perseguite dalle medesime, nondimeno considerando la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi dei due dettati normativi, le funzioni svolte dall'RPC sono improntate al costante coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

4.5 *Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari*

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi – competenti a convocare l'assemblea dei soci – costituisce infatti la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli Amministratori, affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'Organismo riferisce al Consiglio – con periodicità almeno **semestrale** – in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'Organismo redige inoltre una **relazione generale** sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che – con cadenza almeno **annuale** – viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione ed, eventualmente, dell'assemblea dei Soci. L'Organismo illustra tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'Organismo medesimo, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e sottopone all'attenzione del Consiglio il Piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

5. Diffusione del Modello

5.1 *Formazione e comunicazione interna*

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello – ivi inclusi *partners* e collaboratori esterni – sono pertanto tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

I principi e le regole contenute nel Modello – come ogni eventuale modifica, integrazione e/o aggiornamento – sono portati a conoscenza di tutto il personale con apposite iniziative di formazione e comunicazione, differenziate in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che

i medesimi operino in aree a rischio e/o rivestano cariche di rappresentanza della Società, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture e risorse.

Le attività formative – rivolte a dipendenti, collaboratori, *management* e vertice aziendale, a partecipazione obbligatoria e formalizzata attraverso firma di presenza dei partecipanti – sono gestite dalla Funzione Organizzazione e Servizi, su impulso dell'Organismo di Vigilanza e d'intesa con lo stesso.

In adempimento dei fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza svolge:

- **attività di informazione:** l'adozione del presente documento – così come di ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento parziale o totale – sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione e/o della modifica stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un **set informativo**, contenente il testo del Decreto, il presente documento “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001*” e il Codice Etico, così da assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra dovrà risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione;
- **attività di formazione:** tale attività è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (*intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.), sia ad incontri e seminari periodici di formazione ed aggiornamento, realizzati nei modi sopra detti e nell'ottica della maggiore personalizzazione dei percorsi formativi;
- **attività di verifica:** nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli – anche a campione o attraverso *test* di valutazione ed autovalutazione – volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

5.2 Informativa a collaboratori esterni e partners

Finpiemonte promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite **apposite informative** sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello.

Nei rapporti contrattuali con Finpiemonte – anche eventualmente già attivati ed in essere prima dell'adozione del presente Modello – verranno inserite idonee clausole di richiamo ed impegno all'osservanza del sistema istituito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

6. Linee guida del sistema sanzionatorio

6.1 Aspetti generali: autonomia e coordinamento del sistema sanzionatorio

Al fine di garantire efficace attuazione al Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione nell'ambito dello stesso di un adeguato e specifico sistema sanzionatorio (anche di rilievo disciplinare), volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e procedure contenute e/o richiamate nel MOG e tale da svolgere nel contempo un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema è dunque rivolto tanto ai lavoratori dipendenti, quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale e/o negoziale (e.g., risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori) nell'altro.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, il sistema sanzionatorio a carattere disciplinare integra i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

L'adozione di misure disciplinari quale sanzione ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'Autorità Giudiziaria, rimanendo su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo.

Alla luce dei consolidati orientamenti interpretativi di carattere giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e debbono trovare valutazione autonoma rispetto all'eventuale rilevanza penale della condotta.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione di adeguatezza ed efficacia da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta divulgazione del Codice Disciplinare nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute, attraverso idonei mezzi di pubblicità.

In considerazione di quanto sopra, il sistema sanzionatorio – applicabile ai soggetti che collaborano con Società a titolo di lavoratori dipendenti, siano essi dirigenti e non dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società – si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

6.2 Sistema sanzionatorio: principio di gradualità e personalizzazione

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare da irrogare nei confronti del dipendente che abbia tenuto una condotta non conforme alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal codice Etico, sono individuate ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare tempo per tempo vigente.

Se fra la data di commissione della condotta e quella di irrogazione della sanzione vi è differenza nel trattamento sanzionatorio, il dipendente ha diritto al trattamento che risulti in concreto fra gli stessi più favorevole.

Il sistema sanzionatorio si informa al principio di gradualità e personalizzazione della sanzione, tenendo conto della gravità e/o recidività della mancanza e/o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'eventuale intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore e l'eventuale esistenza di altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale concorso, cooperazione, induzione e/o determinazione alla condotta di altri dipendenti nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che abbiano eventualmente contornato la violazione o in cui la stessa sia maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società dalla condotta o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità delle infrazioni, con effetto aggravante dell'eventuale recidiva – tanto specifica quanto generica – sul peso crescente dei provvedimenti disciplinari, sino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

A tal fine si considerano rilevanti i provvedimenti comminati al lavoratore nei due anni precedenti la condotta per cui è proceduto.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari ed applicazione delle sanzioni – vengono esercitati dal Direttore, che provvede a norma di legge e di contratto.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti ed anche in posizione di apicalità)

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Costituiscono sanzioni per l'inosservanza da parte del personale dipendente non dirigente del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto:

A) Rimprovero Verbale

Applicabile nel caso di condotta esclusivamente colposa – non reiterata né posta in essere da soggetto recidivo e non suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello – quale la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato).

B) Rimprovero scritto

Applicabile alle ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze – anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo – sempre che le stesse non siano tali da minare l'efficacia del Modello:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il Dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure)
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

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

Applicabile in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze, anche se non reiterate o poste in essere da soggetto recidivo:

- **comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello**

(A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;

- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese);
- **gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi**

(A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico);
- **ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.**

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Applicabile per notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti).

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Applicabile in relazione ad ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

Fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e – in ogni caso – quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse).

6.4 Sanzioni per i dirigenti (anche in posizione di non apicalità)

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente al Direttore Generale – di negligenza o imperizia nell’individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell’integrazione dell’originaria lettera-contratto.

In applicazione dei principi tutti di cui sopra, nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del **licenziamento**.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l’efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all’Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell’ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, note e/o comunicazioni delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinate;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- effettui pagamenti per contanti in natura;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell’ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell’acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l’esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione).

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l’Organismo provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l’adozione delle opportune iniziative.

Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Direttore Generale il quale provvederà a norma di legge e di contratto; nel caso in cui il procedimento riguardi il Direttore generale, procederà il Presidente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all’esterno la Società, l’applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

6.5 Misure per gli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l’adozione di ogni più opportuna iniziativa.

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

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l’Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l’efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello Organizzativo e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i Partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non osservi le regole che presidono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione).

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 cod. civ.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più Amministratori.

6.6 Misure per i Sindaci

Alla notizia di rilevante violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

(A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo il Sindaco che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico o ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di violazione, irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia comunque notizia e tali da compromettere l'efficacia del Modello Organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non osservi con diligenza tutte le norme regolatrici della propria funzione o impedisca o comunque diversamente ostacoli il compito di vigilanza e controllo sulla gestione sociale dalla Legge affidato al Collegio Sindacale).

Il Consiglio di Amministrazione dovrà procedere agli accertamenti necessari e assumere, a norma di legge e di Statuto, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 cod. civ.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più Sindaci.

6.7 Misure per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui il Consiglio di Amministrazione riscontri che l'Organismo di Vigilanza – anche per sola negligenza ovvero imperizia – non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale e lo stesso Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e – necessariamente sentito l'Organismo di Vigilanza – potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto del Direttore Generale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza .

6.8 Misure per i collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti o altri Terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, Consulente o Terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti (Collaboratore, Consulente o Terzo).

SEZIONE V: Aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

1. Adozione del Modello

Finpiemonte ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, adottando il presente documento – che contiene i principi di riferimento per la costruzione del Modello – con delibera del Consiglio di Amministrazione.

2. Aggiornamento e adeguamento

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connesso alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- le modifiche significative della Parte Generale del Modello;
- l'inserimento nel Modello di ulteriori Parti Speciali relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- la soppressione completa di alcune parti del Modello;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di governance societaria

Spetta pertanto allo stesso organo, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

Al riguardo, allo scopo di garantire solidità e stabilità al presente Modello ogni eventuale delibera volta a modificare anche parzialmente il documento stesso o il sistema dallo stesso derivante dovrà essere assunta a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

In ogni caso, l'attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dal Decreto – il compito di vigilanza sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del Modello, cui adempie proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo Organismo riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché obbligatoriamente in conseguenza dell'accertamento di violazioni.