

MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO 231
(REATI EX DECRETO LEGISLATIVO 231/2001)
(versione n.9 del 11 luglio 2022)

SOMMARIO

1 - OBIETTIVI, DESTINATARI E DECORRENZA	2
1.1 - OBIETTIVI	2
1.2 - AGGIORNAMENTI E MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE	2
1.3 - DESTINATARI.....	2
2 - PRINCIPI GENERALI	3
2.1 - STRUTTURA DEL DOCUMENTO	3
2.2 - DEFINIZIONE DEI TERMINI UTILIZZATI.....	3
3 - CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 (PARTE A)	4
3.1 - IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA INTRODOTTI DAL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
3.2 - AMBITO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO	4
3.3 - ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
3.4 - IL MODELLO 231	11
3.4.1 - Generalità	11
3.4.2 - Principi ispiratori del Modello	11
3.4.3 - Elementi del Modello	12
4 – LINEE GUIDA DI GRUPPO (PARTE B)	13
4.1 - DESTINATARI.....	13
4.2 - PRINCIPI GENERALI DI GRUPPO IN MATERIA DI MODELLO 231	13
4.2.1 - Principi ispiratori interni	13
4.2.2 - Linee Guida per i requisiti del Modello 231.....	13
4.3 - LINEE GUIDA DI CONDOTTA AI FINI 231	18
4.3.1 - Generalità	18
4.3.2 - Gestione dei finanziamenti pubblici.....	18
4.3.3 - Erogazione dei finanziamenti in genere	18
4.3.4 - Processo di gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	19
4.3.5 - Gestione della moneta, , di strumenti di pagamento diversi dai contanti ed altri valori	19
4.3.6 - Gestione degli adempimenti anticiclaggio	19
4.3.7 - Gestione degli adempimenti societari.....	19
4.3.8 - Gestione dei rapporti con i fornitori	20
4.3.9 - Selezione del personale	20
4.3.10 - Selezione dei consulenti finanziari	20
4.3.11 - Nomina degli organi apicali.....	20
4.3.12 - Trattamento delle informazioni.....	20
4.3.13 - Gestione e utilizzo dei sistemi informatici	21
4.3.14 - Pubblicità e promozione di prodotti commerciali	21
4.3.15 - Gestione del sistema di sicurezza e salute dei lavoratori.....	21
4.3.16 - Gestione ambientale	21
4.3.17 - Gestione della Fiscalità.....	21
4.4 - DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO 231.....	22
4.5 - REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	22
4.6 - PRINCIPI METODOLOGICI PER LA REALIZZAZIONE PROGETTUALE DEL MODELLO 231	23
5 – MODELLO MPSLF (PARTE C)	24
5.1 - OBIETTIVI	24
5.2 - REGOLE PER IL SODDISFACIMENTO DEI REQUISITI DEFINITI DAL D.LGS. 231/2001	24
5.3 - REGOLE DI CONDOTTA AI FINI "231"	30
5.4 - FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO 231 DI MPSLF	31
5.5 - PROTOCOLLI DI CONTROLLO AI SENSI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA MPSLF EX D.LGS. 231/2001	31

1 - OBIETTIVI, DESTINATARI E DECORRENZA

1.1 - OBIETTIVI

Il presente documento definisce, coerentemente con la Direttiva di Gruppo per la Gestione adempimenti prescrittivi in materia di D.Lgs.231/2001 sulla responsabilità amministrativa, **il Modello 231 adottato da Monte dei Paschi Leasing & Factoring, Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A. (di seguito anche "MPSLF")**, inteso come insieme di regole deontologiche ed operative idonee a prevenire i reati rilevanti ai sensi del citato Decreto.

Nel documento sono:

- definiti i principi e l'approccio metodologico del Gruppo Montepaschi per l'applicazione dei requisiti normativi del Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- individuati i criteri metodologici ed operativi a cui deve riferirsi ciascuna Azienda del Gruppo per l'adozione del rispettivo Modello ex D.Lgs. 231/2001, prevedendo, in tale ambito, attività di manutenzione ed aggiornamento dei suddetti modelli organizzativi e l'attività di supervisione e attività di supervisione da parte della Capogruppo.
- Il documento definisce altresì il Modello 231 adottato dalla Capogruppo Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., inteso come insieme di regole deontologiche ed operative idonee a prevenire i reati rilevanti ai sensi del citato Decreto.

La presente versione del documento è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione di MPSLF nell'adunanza del 3.08.2022.

1.2 - AGGIORNAMENTI E MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE

Il presente documento è stato redatto per aggiornare il Modello Organizzativo di prevenzione dei rischi ex D.Lgs. 231/01 di MPS Leasing e Factoring. (di seguito anche "MPSLF").

In particolare, si riportano di seguito le principali modifiche apportate:

- aggiornata la tabella delle Funzioni per renderla coerente con l'attuale assetto organizzativo aziendale e per includere la Funzione Tax Compliance;
- aggiornata la definizione di "Soggetti apicali" all'attuale assetto organizzativo di MPSLF;
- aggiornato il catalogo dei reati presupposti sulla base delle novità normative apportate al D.Lgs. n. 231/2001;
- integrati i riferimenti ai principi ispiratori del Modello 231 alla normativa esterna e alle Linee Guida delle associazioni di categoria in materia;
- previsto uno specifico flusso informativo all'OdV 231 in merito a segnalazioni di whistleblowing rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- definite le regole di condotta in materia di Gestione della Fiscalità;
- previste espressamente la facoltà dell'OdV 231 di richiedere aggiornamenti mirati del Modello 231 su specifici processi aziendali, a fronte di necessità di revisione ritenute rilevanti ed urgenti dall'Organismo medesimo;
- prevista espressamente la possibilità di coinvolgere i presidi specialistici di conformità nelle attività di aggiornamento del Modello 231;
- aggiornati i flussi informativi indirizzati all'OdV 231.

1.3 - DESTINATARI

Tutte le Direzioni, Uffici e strutture di Staff della Monte dei Paschi Leasing & Factoring, Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A. .

2 - PRINCIPI GENERALI

2.1 - STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il documento è formato da 3 parti (A, B, C), il cui insieme costituisce la "Direttiva" di MPSLF per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che definisce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito anche "D.Lgs. n. 231/2001" o "Decreto").

Nella Parte A sono descritti i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001, con il quale è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti, in conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

Particolare attenzione è dedicata alla necessità di adottare, da parte di MPSLF un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello 231") nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto del Gruppo, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

Il documento Parte B fornisce le Linee Guida di Gruppo per il soddisfacimento dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01, che le Aziende sono tenute ad adottare nella definizione dei propri modelli organizzativi 231.

In particolare, sono definite le linee guida di condotta che costituiscono parte integrante del Modello 231 di MPSLF. Tali regole risultano finalizzate a perseguire la massima correttezza nei comportamenti aziendali e si applicano a tutti i componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai consulenti finanziari e ai collaboratori esterni.

Il documento Parte C definisce il Modello 231 di MPSLF. In particolare, si esplicitano le regole adottate da MPSLF per il soddisfacimento dei requisiti definiti dal Decreto.

Particolare attenzione è dedicata all'individuazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01, alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, all'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, alla definizione di Protocolli di Controllo redatti per ciascuna Struttura di MPSLF.

Il documento, unitamente al Codice Etico del Gruppo Montepaschi ed al documento contenente le regole per la prevenzione della corruzione nel Gruppo Montepaschi, definisce le linee guida di comportamento per i processi sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01 al fine di garantire la massima correttezza nei comportamenti aziendali.

2.2 - DEFINIZIONE DEI TERMINI UTILIZZATI

- **D. Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.
- **Gruppo:** Gruppo Societario Monte dei Paschi di Siena.
- **MPSLF:** Monte dei Paschi Leasing & Factoring, Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A.
- **Linee Guida ABI:** Documento pubblicato e diffuso da ABI (versione del dicembre 2002) e successivi aggiornamenti.
- **Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 art. 6 c.1.
- **Rischio 231:** Rischio di perdite economiche e di danni reputazionali a seguito di reati (commessi o tentati) rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **Soggetti apicali:** Persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo delle società medesime (art. 5 comma 1 D.Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati individuati nelle persone che compongono il Consiglio di Amministrazione (CdA), oltreché nelle persone del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale e dei Responsabili delle Direzioni dell'Azienda e ogni soggetto a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.
- **Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001:** Organismo plurisoggettivo o monocratico dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo composto da soggetti interni e/o esterni all'azienda.

3 - CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 (PARTE A)

3.1 - IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA INTRODOTTO DAL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto"), emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti, in conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

La responsabilità dell'ente (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) sorge qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, anche nella forma del tentativo o in concorso con altri soggetti; è per contro esclusa quando il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse dell'autore dello stesso.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico dell'ente sorga quando i reati vengono commessi da:

- soggetti in posizione c.d. "apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti in posizione c.d. "subordinata", tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

3.2 - AMBITO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO

I reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di successive modifiche del Decreto tramite specifici provvedimenti legislativi, alla data del 24 giugno 2022 (ultimo provvedimento L. 22/2022) sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016] e dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105]
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
 - Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
 - Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
 - Violazione degli obblighi previsti per il perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 D.L. 21 settembre 2019, n. 105 convertito in legge con modifiche dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
- Peculato (art. 314 c.p.)
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
 - Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo modificato dal D.L. 16 luglio 2020, n. 76]
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
 - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.)
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
 - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
 - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 – quater. 1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 – bis c.p.)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600- bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600 -ter c.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600 -quater. 1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n.38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 – quinquies c.p.)
Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L.n. 62/2005]
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
13. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)¹
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021]
 - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
 - Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter, comma 2, c.p.)
 - Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 453 – 498 c.p. e artt. 624 – 649-bis c.p.)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

¹ Sebbene il testo dell'art. 25 *octies* D. Lgs. 231 sia rimasto invariato, il suo ambito di applicazione è stato indirettamente ampliato dal D.Lgs. n.195/2021 che ha modificato gli art.648, 648 bis, 648 ter e 648 ter 1 del codice penale, nel senso che configurano reato ai sensi di detti articoli anche le fattispecie che riguardano denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso del riciclaggio e dell'autoriciclaggio, anche dei **delitti colposi**, aumentando così le ipotesi di configurabilità della fattispecie di tali reati presupposto e dell'applicazione della disciplina di responsabilità amministrativa dell'ente.

- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
18. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 - sexies c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie di animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 -bis c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art.1, art.2, art. 3-bis e art. 6)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258) [articolo modificato dal D.Lgs. 14 dicembre 2018, n. 135 e dal D.L. 31 maggio 2021, n. 77].
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

19. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
20. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
 - Frode in manifestazioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
22. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
 - Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
23. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
24. Reati tributari (Art. 25- *quinquiesdecies*, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall'art. 39, comma 3 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 e modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74).
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74).
 - Dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74) [reato rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro].
 - Omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74) [reato rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro].
 - Indebita compensazione (art. 10-quater del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74) [reato rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro].
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74).
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74).
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs 10 marzo 2000, n. 74).

25. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75]
- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale).
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Altri casi di contrabbando (art. 292 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).

26. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (Art.518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art.518-quaterdecies c.p.).

27. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Da ultimo si rappresenta che, in un'ottica prudenziale, i Modelli 231 del Gruppo, e in particolare le attività di risk self assessment, prevedono una valutazione dei rischi di commissione del reato di autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.), nonché dei relativi presidi, non solo per i processi aziendali in cui può configurarsi riutilizzo di denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di reati presupposto, di cui sopra, ma anche per le attività in cui può configurarsi una reimmersione nel ciclo produttivo della MPRLF di proventi illeciti derivanti dalla commissione di altri delitti di natura non colposa non presenti nell'elenco di cui al D. Lgs 231/01, quali usura, truffa, appropriazione indebita e reati in materia di tutela della riservatezza (privacy).

3.3 - ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede che le società redigano ed adottino modelli di "organizzazione, gestione e controllo", elaborati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali modelli anteriormente alla commissione di un reato, sempre che se ne attesti l'adeguatezza e l'efficacia, esonera da responsabilità l'ente ed evita l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

In particolare, l'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa per gli illeciti commessi da soggetti in posizione apicale (definiti dall'art. 5 co. 1 lett. a), prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);

- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello 231"), unitamente agli ulteriori requisiti sopra descritti, consente dunque all'ente di ottenere un'esenzione dalla suddetta responsabilità.

L'art. 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia, alla luce del secondo comma dello stesso art. 7 l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi delineata dall'art. 6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine alla inosservanza, ovvero alla inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

3.4 - IL MODELLO 231

3.4.1 - Generalità

Il Gruppo Monte dei Paschi di Siena S.p.A. considera un valore da diffondere al proprio interno la cultura della "legalità" e ritiene che l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo costituisca un valido strumento di sensibilizzazione affinché, nell'espletamento delle proprie attività, siano seguiti comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Scopo del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex-post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle attività "sensibili" ossia le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto

I principi contenuti nel Modello 231 devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Azienda anche quando apparentemente questa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante delle attività sensibili, a consentire all'Azienda di prevenire la commissione (o il tentativo di commissione) del reato stesso o di reagire tempestivamente alla condotta illecita dando anche corso, ove ritenuto opportuno, ad iniziative sanzionatorie nei confronti degli autori o di segnalazione dell'illecito alle Autorità Giudiziaria e Amministrativa.

Tra le finalità del Modello 231 vi è, quindi, quella di informare dipendenti, organi sociali, soci, collaboratori e soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Azienda nell'ambito delle attività sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze rilevanti, anche sotto l'aspetto penale, non solo per se stessi, ma anche per l'Azienda, la quale adotterà le opportune iniziative a propria tutela, tra le quali si prevede la possibilità di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

A tali fini, è altresì prevista la costituzione di un apposito Organismo di Vigilanza, al quale è attribuito il compito di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello 231, del quale, l'Organismo stesso, cura l'aggiornamento anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, e sono indirizzati flussi informativi per svolgere un'attività di vigilanza costante sulle attività sensibili.

3.4.2 - Principi ispiratori del Modello

Le Aziende del Gruppo si sono dotate di un assetto organizzativo volto a garantire il corretto svolgimento dell'attività bancaria/finanziaria e la piena conformità al quadro normativo applicabile.

In tal senso, è stato adottato un articolato sistema di regole interne:

- deleghe di potere, volte ad assicurare efficienza e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della MPSLF;

- un corpus procedurale (es. Funzionigramma / organigramma aziendale, direttive, regolamenti, procedure, policy, ecc.) volto a disciplinare le attività aziendali ed i relativi flussi informativi.

MPSLF promuove, altresì, il perseguimento dei seguenti principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti riferibili alle aree ritenute sensibili sia all'interno di MPSLF che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i Destinatari, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **tracciabilità** permanente delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale;
- **suddivisione** delle responsabilità e dei compiti, relativi ad un medesimo processo aziendale, tra differenti unità organizzative e/o individui, garantendo al contempo l'integrazione reciproca e le attività di controllo necessarie al fine di mantenere coerenza nella gestione dei processi aziendali.

Il Modello 231 recepisce l'insieme delle suddette regole interne di cui MPSLF si è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi nonché i suddetti principi fondamentali.

Il Modello fa altresì riferimento ai seguenti ambiti:

- **linee guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti pubblicate dalle associazioni di categoria (ABI, Confindustria, CNDCEC, ecc.);**
- **requisiti indicati dal Decreto 231/01 ed in particolare:**
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- **normativa vigente a cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari** (es. Testo Unico della Finanza, Testo Unico Bancario ed il sistema complessivo regolamentare emanato dalle Autorità di Vigilanza e di Gestione del Mercato);
- **giurisprudenza relativa al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello 231 si riferisce.**

3.4.3 - Elementi del Modello

Il Modello 231 è costituito dai seguenti documenti:

- *"Direttiva di Gruppo per la Gestione adempimenti prescrittivi in materia di D.Lgs.231/2001 sulla responsabilità amministrativa"*, ripresa nel presente Modello di MPSLF in cui al Capitolo 5 viene personalizzata per MPSLF la parte C, che è composta dalle seguenti parti:
 - A) Contenuti del Decreto Legislativo 231/2001
 - B) Linee Guida di Gruppo
 - C) Modello BMPS
- *"Codice Etico del Gruppo Montepaschi"* che enuncia i principi, i modelli e le norme di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato e gli stakeholder, e nei confronti dell'ambiente. Il Codice Etico è un elemento essenziale del Modello 231 in quanto lo integra sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori, dei principi e delle regole di comportamento.
- *"Gestione adempimenti prescrittivi in materia di D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa - Regole per la prevenzione della corruzione nel Gruppo MPS"* che, in ottica di rafforzamento della politica anticorruzione già delineata nei documenti sopra descritti, descrive principi e regole di comportamento a cui tutto il personale del Gruppo MPS è tenuto ad uniformarsi al fine di prevenire potenziali atti di corruzione.

La Direttiva 231/01 e il Codice Etico sono consultabili sulla Intranet aziendale e sul portale internet dell'Azienda. Il documento che contiene le regole per la prevenzione della corruzione nel Gruppo MPS è disponibile sulla Intranet aziendale.

4 – LINEE GUIDA DI GRUPPO (PARTE B)

4.1 - DESTINATARI

I criteri deontologici ed operativi di seguito enunciati sono rivolti alle strutture della Capogruppo Bancaria ed alle Aziende del Gruppo.

Queste ultime, si uniformano agli indirizzi della Capogruppo e predispongono, coerentemente con le proprie caratteristiche e dimensioni, il modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231 (cfr. paragrafo 4.6 - Principi metodologici per la realizzazione progettuale del Modello 231).

4.2 - PRINCIPI GENERALI DI GRUPPO IN MATERIA DI MODELLO 231

4.2.1 - Principi ispiratori interni

Il Gruppo considera il rispetto delle Leggi, dei regolamenti di settore e dei principi di etica aziendale e di corporate social responsibility condizione essenziale per il mantenimento ed il miglioramento nel tempo del valore aziendale.

In particolare, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale a tali fini; per questo motivo tali principi sono inseriti nel Codice Etico del Gruppo MPS che costituisce a tutti gli effetti normativa interna del Gruppo nonché parte essenziale ed integrante del Modello 231.

In coerenza con tali indirizzi il Gruppo ha definito specifiche linee guida di riferimento per lo sviluppo del Modello 231 delle società del Gruppo, che perseguono i seguenti obiettivi:

- garantire la correttezza dei comportamenti dell'Azienda e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari anche con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Giudiziaria; rendendo consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono arrecare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'Azienda;
- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'Azienda, nonché danni reputazionali per quest'ultima;
- esentare le Aziende del Gruppo dalle responsabilità amministrative derivanti dagli illeciti commessi nell'interesse o vantaggio delle stesse da "soggetti apicali" o loro sottoposti;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di compliance, di etica, di trasparenza, di correttezza e probità perseguite dal Gruppo (cfr. Codice di comportamento del settore bancario e finanziario e Codice Etico del Gruppo MPS).

4.2.2 - Linee Guida per i requisiti del Modello 231

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che "I modelli di organizzazione e di gestione" possono essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Si indicano, pertanto, le linee guida di Gruppo per il soddisfacimento dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 (art. 6, c.2) che le Aziende del Gruppo tengono presenti per la definizione dei propri Modelli 231 e che sono state sviluppate tenendo conto, oltre che delle previsioni del D.Lgs. n.231/2001, anche delle indicazioni contenute:

- nelle "Linee Guida ABI" per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche;
- nelle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" di Confindustria;
- nei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231" del CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili);
- della normativa di settore emanata dalle Autorità competenti, quali Banca d'Italia, Consob, Borsa Italiana, IVASS, che disciplina in termini complessivi l'attività aziendale e che definisce i principi e le linee guida per gli aspetti organizzativi delle aziende e dei gruppi bancari;
- nelle Norme UNI EN ISO45001 (SGSSL) e ISO14001 (SGA).

I **requisiti** previsti dal D.Lgs. 231/2001 (articolo 6, comma 2) sono:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Inoltre, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/08 (Nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) il Modello 231 deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Di seguito, le specifiche linee guida di Gruppo per il soddisfacimento di ciascuno dei citati requisiti.

Requisito: Individuazione delle attività sensibili (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2 lett. "a")

Per l'individuazione delle attività sensibili è prevista:

- l'impostazione e la manutenzione dei modelli a supporto ed in particolare:
 - modello dei processi e delle strutture organizzative, a cura della Funzione Organizzazione di BMPS;
 - modello dei rischi 231, a cura della Funzione Compliance di Capogruppo²;
 - modello dei controlli (Direttiva di Gruppo in materia di "Sistemi dei Controlli Interni" e Linee guida in materia di Sistema dei Controlli Interni):
 - a cura delle Funzioni centrali di "business" competenti per materia per i controlli interni ai processi (es: di linea, di regolarità, ecc.);(es: di linea, di regolarità, ecc.);
 - a cura della Funzione Revisione Interna per l'attività di audit.

L'articolazione di dettaglio del processo di manutenzione dei modelli succitati è riportata nei regolamenti e/o in specifici documenti di normativa interna di ciascuna Azienda del Gruppo;

- l'identificazione periodica:
 - delle attività aziendali "sensibili"³, da sviluppare di concerto tra le Funzioni Compliance, Tax Compliance e Legale, con il supporto dell'Organizzazione Business Partner per l'associazione del rischio 231 individuato alle fasi di dettaglio dei processi aziendali. La funzione Modelli Organizzativi, a tal fine, avrà cura di comunicare alla Compliance ogni variazione dell'assetto organizzativo aziendale deliberata prima che la modifica sia formalizzata tramite la pubblicazione dei regolamenti aziendali;
 - dei ruoli organizzativi responsabili delle stesse attività aziendali (cd. responsabili di processo), a cura della Funzione Organizzazione di singola Azienda;
- il "Risk Self Assessment 231"⁴ periodico (cfr.par.6) a cura dei ruoli organizzativi responsabili delle attività sensibili;
- la valutazione dell'entità dei rischi connessi con le attività sensibili e l'individuazione delle relative contromisure organizzative, a cura degli owner di processo con il contributo del relativo referente della Funzione Organizzazione Business Partner e in accordo con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), di ciascuna Azienda.

Il processo periodico di "Risk Self Assessment 231" è supportato dalla Funzione Compliance della Capogruppo, che ne cura l'attivazione formale e la presentazione dei risultati a livello di Gruppo.

La funzione Compliance di Capogruppo fornisce supporto metodologico alle attività di competenza delle singole Aziende: redazione ed invio dei questionari ai responsabili di processo, verifica della completezza delle rilevazioni, sintesi quantitativa dei risultati, analisi soluzioni di mitigazione dei rischi.

La funzione Organizzazione di ciascuna Azienda individua, in accordo con il proprio Organismo di Vigilanza ex. D.Lgs. 231/2001, la Funzione aziendale responsabile di gestire la documentazione inerente alla rilevazione. È consentito il ricorso a procedure informatiche per la conservazione di tali informazioni purché le stesse garantiscano: l'individuazione di coloro che le hanno inserite, la tracciatura e la storicizzazione

² Responsabile in via diretta del modello dei rischi 231 della MPSLF; il modello dei rischi è inteso come catalogo dei rischi di commissione dei reati 231 associati alle attività aziendali.

³ Sono denominate attività "sensibili" le attività a potenziale rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e successivi aggiornamenti

⁴ Valutazione, da parte dei responsabili delle unità operative aziendali, dei rischi di commissione di reati relativi alle attività sensibili e dei presidi a loro mitigazione.

delle modifiche, la ricostruibilità del processo di rilevazione, l'archiviazione in conformità agli obblighi di legge, meccanismi di salvaguardia in termini di "disaster recovery" e "business continuity", ecc., ed eventuali altri requisiti specificati dalla Funzione Legale.

Inoltre, in conformità alle best practice in materia, per gli ambiti operativi maggiormente sensibili le singole operazioni a potenziale rischio e le attività di controllo esistenti sono identificate con il massimo livello di dettaglio.

Infine, con riferimento ai soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, in concomitanza con la fase di assessment e/o su indicazione specifica della funzione di Compliance di Capogruppo e/o di singola Azienda, è effettuata un'attività di informazione e sensibilizzazione sui contenuti del Decreto in oggetto, con il supporto della Funzione Legale, e sulle opportune misure di prevenzione, nonché un'attività di autovalutazione e stima della probabilità di commissione dei reati e dei presidi.

Requisito: Predisposizione dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2 lettera b)

Ogni Azienda del Gruppo gestisce ed aggiorna costantemente il proprio sistema di normativa interna, e lo rende disponibile negli strumenti (es. intranet aziendale) accessibili da parte di tutti i dipendenti e dei consulenti finanziari.

Con i documenti della normativa interna sono definite le modalità di formazione ed attuazione del processo decisionale di tutte le aree di attività della Società interessata e sono pubblicizzati i poteri e le deleghe attribuiti ai vari organi aziendali.

Il sistema dei controlli interni prevede sia la verifica preventiva delle normative interne in ottica di compliance alle norme e disposizioni di settore, sia la verifica sistematica circa il rispetto delle norme aziendali.

Ai fini "231" per ogni attività sensibile è individuato il riferimento alla normativa interna in vigore ed è verificato il grado di copertura rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti. Tale processo di riconduzione deve essere codificato all'interno di specifici protocolli redatti per singola struttura organizzativa.

I protocolli, che costituiscono parte integrante del Modello 231, sono finalizzati a regolamentare i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Requisito: Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2 lettera c)

Ogni Società definisce ed ufficializza tramite la normativa interna le modalità di gestione delle risorse finanziarie aziendali. Le principali tematiche oggetto di normazione sono individuabili come di seguito indicato:

- poteri di autonomia (centrale e periferica, per organo deliberante e per tipo di affidamento) in materia di erogazione del credito;
- poteri di autonomia per la determinazione di tassi attivi e passivi e altre condizioni per la clientela (compresi gli enti pubblici);
- criteri, responsabilità e poteri di autonomia per il processo di spesa, definiti in ottica di correttezza, imparzialità ed economicità.

Le attività di acquisizione di beni e/o servizi e di gestione del processo di spesa sono inoltre ispirate ai principi di trasparenza, correttezza, imparzialità ed economicità.

Requisito: Costituzione di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 1 lettera b)

Il D.Lgs. 231/2001 richiede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Pertanto, ciascuna Azienda del Gruppo identifica il proprio Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 dotandolo dei previsti requisiti di autonomia nei poteri di iniziativa e di controllo. In considerazione delle responsabilità assegnate si reputa opportuno attribuire il ruolo di OdV ad un organo "autorevole" plurisoggettivo (o monocratico in presenza di particolari realtà operative), composto da soggetti interni e/o esterni all'Azienda dotati di requisiti di professionalità, autorevolezza e autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente i seguenti compiti:

- vigilare sull'efficacia del Modello 231, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello definito (in particolare il rispetto delle procedure organizzative e dei sistemi di controllo inerenti alle cosiddette "attività sensibili") e segnalare ai competenti organi le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231; le gravi violazioni del Modello 231 o le evidenze di reati 231 anche solo tentati, devono essere segnalate, dopo le necessarie verifiche, al CdA ed al Collegio Sindacale dell'Azienda;

- valutare l'adeguatezza del Modello 231, ossia la sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti; prendere atto, a tale proposito, dell'esito dei processi di "risk self assessment 231" e, in presenza di attività "critiche" (ossia attività sensibili i cui presidi per mitigare i rischi 231 presentano aspetti da migliorare, adeguare, rafforzare) approfondire con tempestività le analisi sui rischi e sulle opportunità di mitigazione (misure organizzative/di controllo), relazionando in merito il CdA con le modalità e le periodicità previste;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231, con particolare riferimento ai mutamenti ambientali ed alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza; prendere atto, a tale proposito, sia delle novità legislative e giurisprudenziali in materia (inserimento di nuovi reati nel D.Lgs. 231/2001, ...), sia delle evoluzioni relative al profilo di rischio specifico della Azienda (ingresso in nuovi mercati, nuovi prodotti, riassetto strutture organizzative, turn-over dei responsabili, ...);
- curare l'aggiornamento del Modello 231, presentando proposte di adeguamento al CdA e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- relazionare con schemi prestrutturati al CdA della propria Azienda in merito all'attività svolta in occasione della presentazione dei dati contabili semestrali e dell'approvazione del bilancio.

Ciascuna Azienda prevede flussi informativi periodici da trasmettere all'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa assolvere ai compiti sopra citati.

Requisito: Introduzione di sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2 punto e)

Al fine di garantire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti ed attività contrastanti con le misure indicate dall'Azienda nel Modello 231 sono introdotte, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali del lavoro di riferimento sanzioni disciplinari per i casi di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle misure indicate nel Modello 231 dell'Azienda.

Il mancato rispetto delle citate disposizioni normative è valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1, lett. a).

Requisito: predisposizione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nonché introduzione nel Modello di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nella nuova legge Whistleblowing n.179/2017 (D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2 bis, ter, quater).

Il Gruppo Montepaschi si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd. whistleblowing) nella consapevolezza che i comportamenti fraudolenti danneggiano il patrimonio materiale e immateriale del Gruppo e che per contrastarli è necessaria la collaborazione di tutti. Le modalità operative di questo sistema sono descritte in apposita normativa che regola i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Il Whistleblowing è uno strumento finalizzato a rafforzare i presidi di legalità e trasparenza, che aiuta a controllare e prevenire in modo ancora più efficace i rischi cui la nostra azienda può andare incontro per via di fatti ed azioni contrari alla legge, ai regolamenti e al proprio Codice Etico, che contribuisce ad attuare la politica di responsabilità sociale del Gruppo favorendone l'integrità e la correttezza.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare attivamente per il raggiungimento di elevati standard etici, sia direttamente - facendo il proprio dovere in modo corretto - e sia indirettamente - segnalando eventuali violazioni di leggi, regolamenti e procedure che potrebbero avere un impatto negativo per il Gruppo, i suoi clienti, i dipendenti e la collettività in generale.

Il personale del Gruppo Montepaschi, attraverso uno specifico applicativo dedicato a cui accede dalla intranet aziendale in via autonoma e riservata, può effettuare segnalazioni in relazione a circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa - delle quali sospetta o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Qualora pervengano segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 indipendentemente dalla modalità della loro ricezione (es. segnalazioni cartacee e/o anonime) viene tempestivamente informato dai destinatari e/o dall'Organo di controllo e/o dalle funzioni di controllo, l'Organismo di Vigilanza 231.

La MPSLF tutela il soggetto segnalante in buona fede contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, che non costituirà pertanto pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. In caso di falsa segnalazione, caratterizzata da elementi di dolo o colpa grave, la MPSLF si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

La MPSLF garantisce la confidenzialità della segnalazione e la riservatezza dei dati personali del segnalante e del soggetto eventualmente segnalato, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione e fatto salvo quando la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231/01, il Gruppo Montepaschi si è, altresì, dotato di un canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 di eventi che potrebbero ingenerare responsabilità delle Aziende del Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di violazioni afferenti al proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Ciascun dipendente, responsabile delle funzioni aziendali, degli organi societari ma anche dei soggetti esterni (vale a dire lavoratori autonomi o parasubordinati, professionisti, consulenti, agenti, fornitori e altre figure analoghe) può pertanto effettuare una segnalazione scritta, non anonima ma a cui è garantita massima riservatezza, all'OdV.

Il contatto con l'OdV può avvenire con qualsiasi mezzo sia tramite l'invio di lettera per posta (all'indirizzo: Organismo di Vigilanza 231/2001, MPS Leasing & Factoring, Banca per i servizi finanziari alle imprese S.p.A., via Aldo Moro 11/13, 53100 Siena), sia attraverso un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica (organismovigilanza.231-2001@mpsif.it) appositamente predisposta e riservata all'OdV. La riservatezza della segnalazione è garantita dall'accesso ad essa limitato solamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ovvero al personale dipendente e non, da esso espressamente autorizzato.

Requisito: Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art.30 D.Lgs. 81/2008)

Il sistema aziendale finalizzato ad assicurare il rispetto della legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e prevenire i reati di lesioni e omicidio colposi derivanti dalla violazione della normativa antinfortunistica prevede l'individuazione dei seguenti ruoli aziendali previsti dalla legge, con assegnazione delle conseguenti responsabilità a norma di legge:

- datore di lavoro (nell'accezione "prevenzionistica");
- delegato del datore di lavoro (figura non obbligatoria);
- dirigenti per la salute e sicurezza sul lavoro;
- preposti per la salute e sicurezza sul lavoro;
- lavoratori;
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- addetti al primo soccorso e all'antincendio.

La Funzione Prevenzione, Protezione e Ambiente della Capogruppo, con la collaborazione delle Funzioni competenti nei diversi ambiti (Funzione Immobiliare, Logistica, Formazione, Acquisti, ecc.), imposta ed aggiorna il modello per la gestione del rischio specifico connesso alla salute e sicurezza sui luoghi presso i quali si svolge l'attività lavorativa. Il modello di organizzazione e gestione preso come riferimento dalla Capogruppo Banca Monte dei Paschi di Siena è lo Standard Internazionale UNI EN ISO 45001 (ex OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Assessment Series), a cui l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 riconosce la presunzione di conformità per le parti corrispondenti agli obblighi di legge. Tale modello garantisce l'adempimento degli obblighi di legge relativi a:

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

Il modello prevede inoltre, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (al riguardo si veda il Sistema Disciplinare descritto nel proseguo del Documento).

Le Aziende del Gruppo recepiscono ed applicano il modello definito dalla Capogruppo, individuando le responsabilità aziendali a fronte dei ruoli previsti dalla legge e rendendo operativi i conseguenti processi.

Requisito: sistema di gestione ambientale

Il sistema aziendale finalizzato ad assicurare il rispetto degli adempimenti in materia ambientale e prevenire i reati ambientali ai sensi del D.Lgs. 121/2011 e della L. 68/2015 è stato definito dalla Capogruppo Banca Monte dei Paschi di Siena prendendo come riferimento il modello dello standard internazionale ISO 14001. Attraverso l'adozione del SGA (Sistema di Gestione Ambientale), il Gruppo mira alla:

- definizione di principi, strategie, linee d'azione, ruoli, responsabilità e compiti per la gestione delle attività delle Aziende del Gruppo secondo i criteri definiti dalla Norma Internazionale ISO 14001;

- definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento continuo per l'ambiente e di adeguati piani di attività per il loro raggiungimento;
- elaborazione e applicazione di procedure di gestione e controllo degli impatti ambientali delle proprie attività;
- monitoraggio del rispetto delle norme ambientali.

Le Aziende del Gruppo recepiscono ed applicano il modello definito dalla Capogruppo, individuando le responsabilità aziendali a fronte dei ruoli previsti dalla legge e rendendo operativi i conseguenti processi.

4.3 - LINEE GUIDA DI CONDOTTA AI FINI 231

4.3.1 - Generalità

Con riferimento ai processi "sensibili" ai fini D.Lgs. 231/2001 il Gruppo applica le specifiche linee guida di condotta di seguito illustrate, che non solo risultano finalizzate a perseguire la massima correttezza nei comportamenti aziendali, ma costituiscono parte integrante del Modello 231 delle Aziende del Gruppo - laddove interessate agli specifici processi - e sono altresì vincolanti per tutti i componenti degli organi sociali, per tutti i dipendenti, per i consulenti finanziari e per i collaboratori della MPSLF.

Analoghe regole di comportamento sono richieste ai fornitori e ai prestatori di servizi esterni con i quali il Gruppo intrattiene rapporti ed ai quali, in generale, viene richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno a non porre in essere comportamenti che possano integrare alcuna delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01, nonché a prendere visione delle misure definite dal Gruppo all'interno del Modello 231 e del Codice Etico. Inoltre, ai fornitori inseriti nell'apposito Albo fornitori del Gruppo, viene altresì richiesta una specifica dichiarazione di impegno al rispetto del Modello 231 di cui la MPSLF si è dotata. Con riferimento ai fornitori con sede legale collocata fuori dal territorio italiano, tenuto conto della peculiarità delle legislazioni locali, è richiesta almeno la sottoscrizione di una dichiarazione con la quale sia dato atto che sono stati resi edotti delle misure definite dal Gruppo all'interno del Modello 231 e del Codice Etico del Gruppo Montepaschi e dichiarano di rispettare la loro normativa locale in tema di "anticorruption". I fornitori esteri istituzionali, rappresentati da Enti o Organizzazioni con finalità non strettamente commerciale (es. borse valori) non sono tenuti alla sottoscrizione delle regole di condotta 231.

Le regole di condotta elencate per i processi sotto individuati:

- non devono ritenersi esaustive, ma sono rappresentative del principio generale di "correttezza e liceità nel lavoro e negli affari";
- sono organizzate con riferimento alle diverse aree di attività e competenza senza distinzione rispetto ai diversi destinatari, fermo restando che non tutte le categorie sono riferibili alla totalità dei soggetti che operano per conto delle Aziende del Gruppo;
- fanno riferimento alle aree di attività in cui è stata individuata una possibilità di accadimento dei reati ad oggi richiamati dal Decreto e possono essere considerate principi di riferimento per le estensioni del Decreto a nuove famiglie di reati.

4.3.2 - Gestione dei finanziamenti pubblici

I soggetti che operano per conto dell'Azienda adottano le seguenti regole di condotta, senza alcuna distinzione od eccezione, nelle attività di gestione e trattamento di finanziamenti pubblici di qualsivoglia natura ed origine:

- correttezza e "veridicità" nel trattamento della documentazione comprovante i requisiti di ammissibilità per la partecipazione a bandi, gare e consorzi di finanziamenti pubblici;
- correttezza, trasparenza, veridicità e completezza nelle informazioni da fornire all'Amministrazione competente;
- trasparenza e affidabilità delle registrazioni e delle segnalazioni di competenza relative alla gestione ed al trattamento di finanziamenti pubblici;
- integrità e correttezza nell'utilizzo dei finanziamenti pubblici erogati in favore delle Aziende del Gruppo affinché siano destinati allo scopo e secondo le modalità per cui sono stati erogati;
- correttezza nello svolgimento delle specifiche attività di verifica della regolarità formale e sostanziale delle operazioni compiute, per i casi previsti dalla normativa;
- rispetto delle procedure aziendali in tema di valutazione e gestione del credito e di delega dei poteri deliberativi;
- rispetto della normativa vigente emessa dalle Autorità competenti e della normativa interna.

4.3.3 - Erogazione dei finanziamenti in genere

I soggetti che operano per conto dell'Azienda nell'attività di erogazione del credito, in particolare con l'estero, sono tenuti ad uniformarsi alla seguente condotta:

- rispetto delle procedure in materia di antiriciclaggio;
- rispetto delle procedure in materia di contrasto al finanziamento al terrorismo;
- rispetto delle procedure sull'istruttoria dei finanziamenti (es. verifica coerenza e compatibilità dell'operazione con il profilo del cliente, prudenza nelle operazioni di clienti con legami con paesi non cooperativi o di clienti segnalati a rischio dall'UIF, ecc.);
- massima attenzione all'operatività posta in essere da clienti per conto o a favore di terzi senza plausibili giustificazioni;
- massimo rispetto della normativa in tema di contrasto alla criminalità organizzata al fine di evitare rischi di infiltrazione criminale e ogni altro contatto nell'ambito dell'attività d'impresa;
- rispetto dell'inserimento a budget di investimenti in materia ambientale e verifica della loro attuazione;

- divieto della concessione di finanziamenti a soggetti privati o a Pubblici Ufficiali (o in generale a dipendenti della Pubblica Amministrazione) per promuovere o favorire gli interessi dell'Azienda.

4.3.4 - Processo di gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I soggetti che operano per conto dell'Azienda a contatto con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni Pubbliche, comprese Banca d'Italia, Consob ed altre autorità, con compiti di vigilanza e garanzia sono tenuti ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza, correttezza e trasparenza, adottando la seguente condotta:

- divieto di promettere o dare pagamenti o beni, vantaggi o favori illegittimi a Pubblici Ufficiali, o in generale a dipendenti della Pubblica Amministrazione (anche dietro induzione di questi ultimi), per promuovere o favorire gli interessi dell'Azienda;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza nelle attività e relazioni in cui siano coinvolti lo Stato, l'Unione Europea o altri Enti Pubblici in particolare in sede di trattativa, stipula o esecuzione di contratti, aggiudicazione, concessioni o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie e nei casi in cui, svolgendo attività di natura pubblicistica, l'Azienda venga ad assumere la veste di Incaricato di Pubblico Servizio;
- rispetto rigoroso della procedura interna adottata nel trattamento delle informazioni price sensitive, onde evitare turbative di mercato ed influenze anomale sulle quotazioni dei titoli aziendali, nella tutela di tutti i portatori di interesse;
- osservanza rigorosa delle disposizioni di legge ed interne relative alla "sicurezza dei dati"; questo al fine di prevenire gli eventuali illeciti commessi, a danno dello Stato, dell'Unione Europea o di altri Enti Pubblici attraverso l'utilizzo di apparati e procedure informatiche messe a disposizione dall'Azienda;
- osservanza della vigente normativa ambientale nella produzione della documentazione richiesta per l'espletamento degli adempimenti in materia di tutela dell'ambiente.

4.3.5 - Gestione della moneta, , di strumenti di pagamento diversi dai contanti ed altri valori

I soggetti che operano per conto dell'Azienda adottano le seguenti regole di condotta, senza alcuna distinzione od eccezione, nel trattamento di valori di qualsiasi natura (in particolare banconote, monete e valori di bollo aventi corso legale nello Stato e all'estero o materiali utilizzati per la fabbricazione di questi):

- immediato ritiro dalla circolazione di valori di accertata o sospetta falsità e conseguente segnalazione agli organi e funzioni competenti;
- rispetto della specifica normativa aziendale sull'attività connessa alla gestione della moneta e dei valori;
- rispetto della legge, dei regolamenti emessi dalle Autorità competenti con onestà, integrità, correttezza e buona fede ed in particolare della normativa antiriciclaggio ex D.Lgs. 231/2007.

4.3.6 - Gestione degli adempimenti antiriciclaggio

A tutti coloro che operano per conto dell'Azienda è richiesto:

- piena e completa osservanza degli adempimenti e obblighi in materia, nel rispetto della normativa vigente e delle direttive e regolamenti aziendali;
- scrupolosa applicazione delle procedure interne di censimento dei clienti, di gestione della relativa operatività e di gestione delle segnalazioni e degli altri adempimenti previsti dalla normativa in materia di antiriciclaggio;
- rispetto delle procedure in materia di acquisti e spese generali, con particolare riferimento alla verifica dei requisiti dei fornitori e alla provenienza della merce oggetto di acquisto.

4.3.7 - Gestione degli adempimenti societari

I soggetti che, per posizione e ruolo ricoperto, assumono, singolarmente o collegialmente, decisioni e deliberazioni inerenti alla gestione della società ed al relativo governo, nonché i dipendenti che a qualunque titolo collaborino in tali attività adottano le seguenti regole di condotta:

- osservanza rigorosa delle norme di legge, dello Statuto Sociale e delle normative interne relative al funzionamento degli organi sociali (in particolare dell'assemblea), nonché alle operazioni di riduzione del capitale sociale, di fusione o scissione societaria;
- correttezza, liceità ed integrità, rispetto dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei dati, dei documenti contabili e del Bilancio della Società e nella sua rappresentazione all'esterno anche ai fini di garantire i diritti dei Soci e il corretto funzionamento del mercato e prevenire situazioni di conflitto di interesse;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza, collaborazione e trasparenza nelle attività e nelle relazioni con le funzioni ed autorità di controllo e di revisione;
- applicazione dei principi della riservatezza, della correttezza, della trasparenza, della chiarezza, della veridicità e della completezza nelle attività afferenti la circolazione e la diffusione di notizie che riguardano la Società, sia all'interno che all'esterno;
- rispetto dei principi di correttezza, liceità ed integrità, dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei documenti che rappresentano la situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Azienda;
- chiarezza, veridicità e conformità alle politiche e ai programmi aziendali delle comunicazioni rivolte all'esterno, riservando i rapporti con gli organi di informazione alle funzioni aziendali preposte;
- rispetto dei principi di correttezza, liceità, integrità e trasparenza nella gestione dei rapporti commerciali con controparti terze. In particolare, è fatto divieto di promettere o dare pagamenti o beni, vantaggi o favori illegittimi a esponenti aziendali di Società terze aventi rapporti di natura commerciale con

l'Azienda (es. clienti, fornitori, partner commerciali, ecc.) per promuovere o favorire gli interessi del Gruppo o dell'Azienda ma cagionando un contestuale nocumento alle suddette Società terze.

4.3.8 - Gestione dei rapporti con i fornitori

I soggetti che sono coinvolti nei processi relativi all'acquisto di beni e/o servizi ed in generale nella gestione di rapporti con fornitori per conto dell'Azienda sono tenuti alla seguente condotta:

- obiettività, trasparenza, pari opportunità, professionalità, affidabilità, economicità nelle selezioni dei fornitori e nella determinazione delle condizioni contrattuali di fornitura, anche al fine di scongiurare contatti con associazioni per delinquere ed infiltrazioni criminali. A tal fine, i soggetti del Gruppo coinvolti utilizzano le fonti informative ufficiali disponibili, sia al momento della selezione o del primo contatto con i fornitori significativi, sia nella valutazione delle successive condotte;
- richiesta al fine di evitare ogni contatto con associazioni per delinquere, alla parte fornitrice, di documentare il possesso dei requisiti richiesti dalla normativa antimafia, dichiarando altresì sotto la propria responsabilità che agisce in nome proprio ovvero indica la persona fisica o giuridica titolare o beneficiaria effettiva del rapporto, fornendo documentazione idonea a consentirne l'identificazione;
- richiesta, al fine di evitare ogni contatto con soggetti condannati per corruzione, di una dichiarazione di assenza di condanna per tale tipo di reato;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza nelle attività e relazioni in cui siano coinvolti lo Stato, l'Unione Europea o altri Enti Pubblici;
- rifiuto di ogni forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto relativo al proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- rispetto della legge, dei regolamenti emessi dalle Autorità competenti e delle procedure interne relative alla gestione delle deleghe dei poteri di spesa;
- rigoroso rispetto dei presidi, degli adempimenti e degli obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio ex D.Lgs. n.231/2007 nelle relazioni e nei rapporti con i fornitori;
- rigorosa selezione dei fornitori prescelti per i servizi di trasporto e smaltimento dei rifiuti (iscrizione apposito Albo, conferimento in discariche autorizzate, etc.).
- verifica dell'idoneità tecnico-professionale in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture, in particolare, nel caso di cantieri temporanei o mobili, da integrare con il possesso di capacità organizzative, nonché alla disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare (art. 26 e Titolo IV del D. Lgs. 81/08).

4.3.9 - Selezione del personale

I soggetti che, per posizione e ruolo ricoperto, curano la selezione del personale di qualunque livello, al fine di evitare che l'ente o suoi apicali e sottoposti entrino in contatto con associazioni criminali, devono provvedervi in modo trasparente e sulla base dei soli criteri di:

- a. professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni;
- b. uguaglianza di trattamento;
- c. affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale.

I candidati aventi cittadinanza in paesi extracomunitari devono esibire, nell'ambito del processo di selezione, regolare permesso di soggiorno.

4.3.10 - Selezione dei consulenti finanziari

I soggetti che, per posizione e ruolo ricoperto, curano la selezione dei consulenti finanziari, al fine di evitare che l'ente o suoi apicali e sottoposti entrino in contatto con associazioni criminali, devono provvedervi in modo trasparente e sulla base dei soli criteri di:

- professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni;
- uguaglianza di trattamento;
- affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale.

In fase della formalizzazione del contratto di agenzia devono essere prodotti dall'interessato il certificato generale del casellario giudiziale ed il certificato dei carichi pendenti.

4.3.11 - Nomina degli organi apicali

Le strutture che curano i rapporti con gli organi apicali devono acquisire all'atto di conferimento dell'incarico:

- il certificato generale del casellario giudiziale;
- certificati dei carichi pendenti;
- dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza delle situazioni di cui al D.M. 169/20 rilevanti ai fini dei requisiti di onorabilità e dei criteri di correttezza.

4.3.12 - Trattamento delle informazioni

I soggetti che, per posizione e ruolo ricoperto, vengono a conoscenza o dispongono, di informazioni privilegiate o comunque riservate adottano le seguenti regole di condotta:

- rispetto della massima riservatezza con riferimento ad informazioni di carattere confidenziale o privilegiato, riguardante la clientela, l'Azienda o il Gruppo di appartenenza di cui si sia in possesso in ragione del ruolo ricoperto;
- divieto di utilizzo, nell'interesse proprio o di terzi, delle informazioni di carattere confidenziale o privilegiato di cui sopra;
- divieto di divulgazione delle informazioni di cui al punto precedente a terzi, all'interno o all'esterno dell'Azienda, salvo il caso in cui tale comunicazione sia necessaria per l'adempimento dei compiti affidati;

- divieto di comunicazione a terzi o sfruttamento a vantaggio proprio o dell'Azienda di informazioni finanziarie rilevanti se non dopo che tali informazioni siano state rese pubbliche;
- obbligo per le persone inserite nel registro dei soggetti rilevanti di segnalazione alle funzioni preposte delle operazioni di compravendita di titoli sottoposti a regime di segnalazione obbligatoria;
- divieto di pubblicare o divulgare notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo;
- obbligo di astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dagli abusi di mercato o che possano potenzialmente diventarlo;
- obbligo di tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge ed aziendali interne, al fine di garantire l'integrità, la trasparenza e la correttezza dei mercati finanziari.

4.3.13 - Gestione e utilizzo dei sistemi informatici

I soggetti che, per posizione e ruolo ricoperto, utilizzano strumenti informatici o telematici per lo svolgimento delle loro attività, sono tenuti alla seguente condotta:

- rispetto della normativa vigente e della normativa interna, in materia di trattamento dei dati personali e accesso ai sistemi informatici o telematici;
- correttezza, liceità e integrità nell'utilizzo dei suddetti strumenti protetti da misure di sicurezza;
- correttezza e veridicità delle informazioni contenute nei documenti informatici pubblici o privati scambiati con parti terze;
- rispetto della normativa vigente in tema di diritto d'autore, relativamente all'utilizzo, riproduzione e diffusione di opere dell'ingegno e parti di esse, anche con riferimento a software (sistemi operativi, programmi applicativi, etc.);
- rispetto delle procedure attinenti alle tematiche ambientali e di sostenibilità con particolare riferimento a quelle inerenti alla gestione dei rifiuti.

4.3.14 - Pubblicità e promozione di prodotti commerciali

Nella pubblicizzazione e promozione dell'attività dell'ente o di specifici prodotti, tutti coloro che operano per conto dell'Azienda sono tenuti ad osservare le norme relative al diritto d'autore, con particolare riferimento alle disposizioni penali poste a tutela delle opere dell'ingegno a carattere musicale, multimediale, drammatico, cinematografico, audiovisivo etc.

4.3.15 - Gestione del sistema di sicurezza e salute dei lavoratori

Tutti coloro che operano per conto dell'Azienda sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, ad attenersi alle seguenti regole di condotta:

- osservanza e rispetto delle norme legislative in materia di sicurezza, salute, igiene, prevenzione antinfortunistica nei luoghi di lavoro e a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- osservanza e rispetto delle normative interne in materia di sicurezza e salute dei lavoratori; correttezza, trasparenza, veridicità, completezza e collaborazione nei rapporti con gli Enti che vigilano e controllano sulla materia della sicurezza sul lavoro.
- assicurare la formazione e l'informazione dei dipendenti in materia di sicurezza, prevenzione e protezione, pronto soccorso, procedure antincendio, ecc.

In particolare, la Funzione Prevenzione, Protezione e Ambiente e gli altri ruoli competenti sulla specifica materia, sono tenuti a curare gli aspetti programmatici, organizzativi e strutturali del sistema di sicurezza sul lavoro e i relativi adempimenti.

I lavoratori, in generale, sono tenuti alla cura della propria sicurezza e della propria salute, nonché a evitare che il proprio comportamento possa arrecare pregiudizio per la salute e la sicurezza degli altri dipendenti e delle persone eventualmente presenti nel luogo di lavoro.

4.3.16 - Gestione ambientale

Tutti coloro che operano per conto dell'Azienda devono rispettare gli adempimenti previsti dal Sistema di Gestione Ambiente (SGA) dell'Azienda, ed attenersi alle seguenti regole di condotta:

- operare costantemente nel rispetto di tutte le norme in materia di tutela dell'ambiente con particolare attenzione a quelle inerenti alla gestione dei rifiuti, agli scarichi idrici e alla gestione degli impianti contenenti sostanze controllate;
- contenere la produzione dei rifiuti e delle emissioni inquinanti;
- razionalizzare l'utilizzo dei materiali inquinanti e non.

In particolare, nel caso di adozione di un Sistema di Gestione Ambiente (SGA) dovranno essere rispettati gli adempimenti previsti in tale modello.

4.3.17 - Gestione della Fiscalità

Tutti coloro che operano per conto dell'Azienda sono tenuti ad attenersi alle seguenti regole di condotta:

- osservanza e rispetto di tutte le norme nazionali e sovranazionali di natura legislativa e regolamentare in materia fiscale nonché delle indicazioni di prassi e alla loro corretta applicazione sia nella sostanza che nella forma;
- osservanza e rispetto delle normative interne in materia di gestione della fiscalità diretta, indiretta e finanziaria al fine di consentire la corretta e tempestiva esecuzione di tutti gli adempimenti dichiarativi e di versamento;
- trasparenza e fattiva collaborazione con le autorità fiscali nazionali ed internazionali al fine di consentire il controllo sul corretto adempimento degli obblighi fiscali.

4.4 - DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

In particolare, con riferimento:

- ai nuovi assunti e a chiunque ne entrasse a far parte, l'Azienda consegna un set informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza relativamente al Modello 231. Gli stessi sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione che attesti la ricezione di tale set informativo nonché la conoscenza dei documenti allegati di rispettiva pertinenza (protocolli di controllo) e l'impegno ad osservarne le prescrizioni;
- ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'Azienda richiede - al momento dell'assunzione del mandato - la sottoscrizione ed accettazione del Modello 231 e nel corso della durata dell'incarico viene erogata loro apposita formazione;
- ai collaboratori esterni (collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, ecc.), è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito internet aziendale il Codice Etico del Gruppo Montepaschi ed il Modello 231 delle singole Aziende. In occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, l'Azienda acquisisce dai suddetti soggetti una dichiarazione di presa visione e di conoscenza dei principi del Codice Etico e del Modello 231 nonché l'impegno a non porre in essere alcun comportamento in violazione degli stessi.

È compito dell'Azienda attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello 231 da parte di tutti i dipendenti.

4.5 - REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è rivisto periodicamente dall'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 dell'Azienda, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità. L'Organismo cura l'aggiornamento del Modello 231 verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate.

Il Modello 231 viene approvato con delibera del CdA.

L'aggiornamento del Modello 231 è obbligatorio nei seguenti casi:

- novità normative e/o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti ritenute di rilevante impatto per l'attività aziendale;
- inserimento di nuovi reati nell'ambito di applicazione del Decreto;
- esito delle verifiche disposte dall' Organismo di Vigilanza o svolte dalle funzioni di controllo aziendale tale da ritenere il Modello 231 in essere "non idoneo" a prevenire i reati 231;
- modifiche organizzative di natura strategica o di rilevante impatto nell'attribuzione e nella gestione dei processi aziendali in merito alle quali la Funzione Compliance trasmette all'ODV le proprie valutazioni di conformità del Modello 231 sulla base di quanto comunicato dalla Funzione Modelli Organizzativi;
- indicazioni in merito provenienti dalla Capogruppo.

Nei suddetti casi devono essere aggiornati sia il "Risk Self Assessment 231", con riferimento sia agli organi apicali che alle unità organizzative impattate dai nuovi reati o dalle modifiche intervenute, sia il Modello 231 con i relativi Protocolli di controllo.

L'aggiornamento del Modello 231, anche nel caso in cui fosse parziale deve essere sottoposto all'approvazione del CdA dell'Azienda e, per le Aziende controllate, successivamente trasmesso per la ratifica all'Organismo di Vigilanza 231 della Capogruppo.

Fermi gli obblighi di aggiornamento di cui sopra, in ogni caso il "risk self assessment 231" sulle strutture aziendali e sugli organi apicali deve essere effettuato con cadenza biennale.

Ove, in esito a tale assessment emerga l'esigenza di un aggiornamento del Modello 231 (carenze organizzative, nella normativa interna, nei controlli, errata/incompleta mappatura dei rischi, ecc.), dovrà essere eseguito il processo sopra illustrato, con approvazione finale da parte del CdA.

L'OdV 231 ha, inoltre, facoltà di richiedere aggiornamenti mirati del Modello 231 su specifici processi aziendali, a fronte di necessità di revisione ritenute rilevanti ed urgenti dall'Organismo medesimo, tali da richiedere specifici interventi tempestivi che non implicino un aggiornamento complessivo del Modello 231. Fermi i casi sopra detti di revisione del Modello 231 che prevedono l'approvazione del CdA, al verificarsi di variazioni nell'assetto organizzativo aziendale tali da non essere ritenute rilevanti (modifica denominazione strutture, trasferimento di attività/processi da una struttura all'altra, istituzione di nuovi singoli uffici ecc.), ma da comportare ugualmente la necessità di modifica dei protocolli, quest'ultimi dovranno essere comunque aggiornati, secondo le competenze già descritte, con l'approvazione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 senza che si renda necessaria una delibera del CdA.

4.6 - PRINCIPI METODOLOGICI PER LA REALIZZAZIONE PROGETTUALE DEL MODELLO 231

Le Aziende del Gruppo realizzano il proprio Modello 231 finalizzato ad esentare l'Azienda dalla "responsabilità amministrativa" di cui al D.Lgs. 231/2001, tenendo presenti i seguenti principi metodologici:

- costituzione di un gruppo di lavoro per la gestione del progetto composto dalle funzioni aziendali interessate (es.: legale, compliance e relativi presidi specialistici, auditing, organizzazione, personale);
- coinvolgimento dei soggetti apicali (amministratori e alta direzione) sia attraverso un'adeguata informazione sia attraverso un censimento delle attività sensibili di competenza;
- coinvolgimento dei responsabili delle strutture aziendali sia attraverso un'adeguata informazione, sia al fine di individuare le attività sensibili (v. punto successivo);
- esecuzione del "Risk Self Assessment 231" con la metodologia definita dalla Capogruppo e che prevede un'analisi di tutte le funzioni aziendali in ordine alla presenza di attività sensibili e dei relativi livelli di controllo e una mappatura degli eventuali processi a maggior rischio;
- analisi ed approfondimento del sistema di gestione delle risorse finanziarie dell'Azienda ed eventuale adeguamento ai fini della rispondenza ai necessari livelli di formalizzazione e controllo;
- analisi ed approfondimento sul sistema disciplinare esistente in Azienda ed eventuale adeguamento ai fini della rispondenza al Modello 231;
- individuazione/costituzione di una struttura cui affidare le responsabilità attribuite dal decreto all'Organismo di Vigilanza;
- documentazione formale del progetto (documenti di avanzamento, ecc.) che garantisca la completezza e tracciabilità delle attività svolte;
- definizione delle modalità di informazione e formazione delle risorse aziendali al fine di garantire un adeguato coinvolgimento di tutti i soggetti, interni ed esterni all'Azienda, potenzialmente interessati.

Obiettivo delle suddette attività è la produzione del documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", da sottoporre a delibera dell'Organo competente, previo parere preventivo rilasciato da parte dell'Organo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 della MPSLF.

Tale documento indica:

- i riferimenti normativi e di settore utilizzati dall'Azienda;
- le modalità di realizzazione del progetto 231 (funzioni coinvolte, ecc.);
- la descrizione del modello di organizzazione, gestione e controllo in essere, con evidenza delle caratteristiche atte a prevenire la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (ex art. 6 c. 1 punto b D.Lgs. 231/2001), dei suoi compiti e responsabilità;
- le integrazioni dei meccanismi di controllo e disciplinari atti a contrastare la commissione di reati;
- gli eventuali altri elementi ritenuti utili alla prevenzione dei reati, quali "linee guida di condotta" riferite ad ambiti particolarmente sensibili dell'Azienda.

5 – MODELLO MPSLF (PARTE C)

5.1 - OBIETTIVI

Il Modello 231 di MPSLF è definito avendo come riferimento le indicazioni contenute nelle "Linee Guida ABI", Confindustria e CNDCEC per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle Banche ed in coerenza con le indicazioni della regolamentazione e con le linee guida di Gruppo sulla materia.

Il Modello ha, in particolare, l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi organizzativi (responsabilità, processi e regole di funzionamento) che, attraverso l'individuazione delle "attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001" e la definizione di protocolli "idonei a prevenire i reati", sia finalizzato a:

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;
- garantire la correttezza dei comportamenti, della MPSLF stessa e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari anche con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Giudiziaria;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- esentare MPSLF dalle responsabilità amministrative derivanti dagli illeciti commessi nell'interesse o vantaggio delle stesse da "soggetti apicali" o loro sottoposti;
- enfatizzare le scelte in materia di compliance, di etica, di trasparenza, di correttezza e probità perseguite da MPSLF e già illustrate nel Codice Etico del Gruppo Montepaschi.

Il Modello 231 di MPSLF si fonda su due principali ambiti rappresentati da:

- sistema organizzativo di MPSLF, inteso come insieme di responsabilità, processi e regole interne per lo svolgimento delle attività operative, di controllo e di governo dell'azienda;
- organismo di vigilanza, quale organo di vigilanza dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 punto b e di curarne l'aggiornamento.

Inoltre, il Modello 231 di MPSLF assicura un sistema aziendale che rispetta gli adempimenti previsti dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche (Nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro),

5.2 - REGOLE PER IL SODDISFACIMENTO DEI REQUISITI DEFINITI DAL D.LGS. 231/2001

Con particolare riferimento ai requisiti definiti dal D.Lgs. 231/2001 (art. 6 comma 2) e dal D.Lgs. 81/2008 (art.30), si descrivono di seguito le regole (criteri, attività, responsabilità) adottate da MPSLF per il loro soddisfacimento.

Requisito: Individuazione delle Attività Sensibili e Risk Self Assessment (D.Lgs. N. 231/2001 Art. 6 Comma 2 Lett. A)

Per l'individuazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001, MPSLF tiene conto e applica le Linee Guida indicate nella Parte B paragrafo 4.2.2 alla quale si rimanda.

In particolare, il processo periodico di "Risk Self Assessment 231 MPSLF" è supportato dalla Funzione Compliance che ne cura l'attivazione formale e la presentazione dei risultati. In tale ambito la Funzione Compliance svolge, con il supporto della Funzione Organizzazione Business Partner, le attività di seguito descritte:

- redazione ed invio dei questionari ai responsabili di processo;
- coordinamento delle attività di compilazione e verifica della completezza delle rilevazioni.

Spettano invece alle funzioni owner dei processi interessati, oggetto dalle attività di assessment - le quali si avvalgono del contributo della Funzione Organizzazione - l'analisi delle situazioni di rischio emerse e l'individuazione delle contromisure e delle soluzioni di mitigazione dei rischi.

Compete, infine, alla Compliance predisporre per l'Organismo di Vigilanza 231 la sintesi del processo di cui sopra e dei risultati emersi.

Inoltre:

- riguardo agli ambiti operativi maggiormente sensibili sono identificate al massimo livello di dettaglio le singole operazioni a potenziale rischio e le attività di controllo esistenti, da sottoporre a verifica periodica di conformità ai requisiti 231;
- riguardo ai soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, in concomitanza con la fase di assessment e/o su indicazione specifica della Compliance è effettuata un'attività di informazione e sensibilizzazione sui contenuti del Decreto in oggetto e sulle opportune misure di prevenzione, previa autovalutazione e stima delle probabilità di reato e dell'adeguatezza dei presidi/ controlli posti a mitigazione degli stessi.

Le evidenze relative alla rilevazione di MPSLF sono gestite con le seguenti modalità: invio alla Compliance a mezzo Sisifo della scheda di valutazione del rischio firmata dal responsabile della struttura organizzativa owner dei rischi. Dello svolgimento dell'attività sono informati i responsabili di Direzione.

La Compliance conserva tali schede e ne tiene conto ai fini della rappresentazione complessiva dell'esito del Risk Self Assessment 231 all'Organismo di Vigilanza.

Requisito: Predisposizione dei Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire (D.Lgs. N. 231/2001 Art. 6 Comma 2 Lettera B)

Per la predisposizione di specifici protocolli redatti per ciascuna struttura organizzativa dell'Azienda, MPSLF ha tenuto conto e applicato le Linee Guida indicate nella Parte B paragrafo 4.2.2 alla quale si rimanda.

Requisito: Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie (D.Lgs. N. 231/2001 Art. 6 Comma 2 Lettera C)

MPSLF ha definito una modalità di gestione delle risorse finanziarie, ufficializzata e dettagliata nella propria normativa interna, avendo come riferimento le Linee Guida indicate nella Parte B paragrafo 4.2.2 alla quale si rimanda.

Requisito: Costituzione di un Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo stesso (D.Lgs. N. 231/2001 Art. 6 Comma 1 Lettera B E Comma 2 Lettera D)

Il CdA di MPSLF ha assegnato ad un organo collegiale (composto da tre membri, di cui due professionisti esterni e un consigliere di amministrazione non esecutivo con caratteristiche di indipendenza) il ruolo di "Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001" (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), avente la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

L'OdV deve possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo ed essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività di propria competenza, anche avvalendosi di collaborazioni interne e/o esterne specializzate.

Durata in carica

I componenti dell'OdV restano in carica per la durata stabilita dal CdA all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'OdV dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il CdA che lo ha nominato.

I componenti dell'OdV possono, alla scadenza dell'incarico, essere rieletti, per un numero non superiore a tre mandati.

Requisiti soggettivi di nomina dei componenti l'OdV

I componenti dell'OdV devono disporre dei seguenti requisiti:

- **indipendenza**, intesa come non svolgere compiti operativi e non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità di seguito riportate;
- **professionalità** intesa come possedere adeguate competenze specialistiche. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, con preciso riferimento alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari sono rilevanti, al riguardo, le competenze maturate nell'espletamento di attività in ambito giuridico, economico, organizzativo, imprenditoriale e di controllo;
- **onorabilità**, i membri dell'OdV non devono trovarsi in alcuna delle seguenti situazioni:
 - aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare e assicurativa, dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari nonché di strumenti di pagamento;
 - essere destinatari di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - aver svolto funzioni di amministratore esecutivo nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese:
 - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;

- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di **ineleggibilità e/o incompatibilità** di seguito riportate:

- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla MPSLF o su società dalla stessa controllate;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali, per esempio, oltre a quelle di cui al punto precedente, l'aver intrattenuto prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente) con la MPSLF, con le società controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o il gruppo di azionisti che controllano la MPSLF, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nel punto precedente;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile.

Il CdA valuta, prima della nomina dei componenti l'OdV, e, successivamente, con periodicità adeguata, la sussistenza dei requisiti in capo agli esponenti dell'OdV.

I componenti dell'OdV attestano la sussistenza del requisito di professionalità e onorabilità nonché l'assenza di cause di ineleggibilità, a mezzo di apposita dichiarazione, all'atto del conferimento dell'incarico e all'atto delle periodiche verifiche a cura del CdA.

Revoca

Ciascuno dei componenti dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa, mediante apposita delibera del CdA della MPSLF e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

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

- attribuzione ai membri dell'OdV di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con il requisito di indipendenza;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;
- una sentenza di condanna della MPSLF ai sensi del D.Lgs. 231/2001, anche non definitiva, ovvero un procedimento penale concluso tramite patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero un procedimento penale concluso tramite patteggiamento, in Italia o all'estero, a carico di un componente, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001, o delitti a essi assimilati;
- malattia o infortunio che si protraggano per oltre sei mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Rinuncia e sostituzione

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al CdA della MPSLF tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento, motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia. La rinuncia avrà effetto dalla data di nomina del nuovo componente.

Il CdA provvede tempestivamente, in caso di revoca, rinuncia, morte di un componente dell'OdV, alla nomina del nuovo componente.

In caso di sostituzione del singolo componente, il nuovo nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello 231 della MPSLF

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati specifici compiti e responsabilità, rivenienti dalla vigente normativa nonché da quanto previsto nel Regolamento adottato dall'OdV. Tra i principali compiti è previsto che l'Organismo debba:

- fornire gli indirizzi per pianificare e realizzare, attraverso il supporto delle Strutture facenti parte del Sistema dei Controlli Interni della MPSLF gli interventi di verifica sull'applicazione del Modello 231 secondo una frequenza e una priorità da commisurare alla rischiosità delle attività. La pianificazione degli interventi avviene in accordo con la Direzione Generale, in coerenza con le scadenze tecniche e nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- vigilare, previo coinvolgimento delle strutture aziendali competenti, sull'effettività del Modello 231, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito (in particolare il rispetto delle

procedure organizzative e dei sistemi di controllo inerenti alle cosiddette "attività sensibili") e segnalare ai competenti organi le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231; le gravi violazioni del Modello 231 o le evidenze di reati 231 anche solo tentati, devono essere segnalate, dopo le necessarie verifiche, al CdA ed al Collegio Sindacale;

- valutare l'adeguatezza del Modello 231, ossia la sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non conformi; prendere atto, a tale proposito, dell'esito dei processi di "Risk Self Assessment 231" e, in presenza di attività a rischio con presidi che presentano aspetti da migliorare, adeguare, rafforzare, approfondire con tempestività le analisi sui rischi e sulle opportunità di mitigazione, indicando le opportune misure da adottare (organizzative/di controllo) e relazionando in merito il CdA con le modalità e le periodicità previste;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231, con particolare riferimento ai mutamenti ambientali ed alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza; prendere atto, a tale proposito, sia delle novità legislative e giurisprudenziali in materia (inserimento di nuovi reati nel D.Lgs. 231/2001, ...), sia delle evoluzioni relative al profilo di rischio specifico di MPSLF (ingresso in nuovi mercati, nuovi prodotti, riassetto strutture organizzative, turn-over dei responsabili, ...);
- curare l'aggiornamento del Modello 231, presentando proposte di adeguamento al CdA e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- relazionare con schemi prestrutturati il CdA in merito all'attività svolta in occasione della presentazione dei dati contabili semestrali e dell'approvazione del bilancio;
- essere destinatario degli obblighi di informazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001. In tale ambito, dovrà analizzare le segnalazioni provenienti dal personale o da altri soggetti relative alla commissione, o al tentativo di commissione, di eventuali violazioni del Modello 231 e delle procedure interne, ovvero su fatti comunque rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 riferendone al CdA;
- svolgere funzioni di coordinamento e di indirizzo per gli analoghi Organismi delle Aziende del Gruppo, ed in tale ambito dovrà:
 - relazionarsi con gli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 delle Aziende del Gruppo, fornendo pareri⁵ sui Modelli 231 adottati dalle stesse Aziende ed indicando periodicamente le procedure operative da seguire e gli standard di reportistica da utilizzare;
 - ricevere ed esaminare le rendicontazioni periodiche predisposte dai citati Organismi per i propri CdA circa le attività svolte in termini di accertamenti sull'osservanza, applicazione e funzionamento dei Modelli 231, esprimendo un giudizio di coerenza con gli indirizzi della Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, per lo svolgimento delle attività demandate, del supporto operativo della Funzione Compliance, della Funzione di Revisione Interna e delle altre funzioni aziendali competenti per specifiche materie (es. Funzione Legale e Societario per evoluzioni della normativa e della giurisprudenza, Funzione Procedimenti Giudiziari e Reclami per comunicazioni/aggiornamenti inerenti procedimenti giudiziari aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, altre funzioni aziendali per adeguamenti organizzativi finalizzati a garantire la conformità dei comportamenti, Funzione Prevenzione, Protezione e Ambiente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.).

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è destinatario dei flussi informativi riepilogati nel file "[Mappatura flussi informativi indirizzati all'OdV 231 MPSLF](#)".

Requisito: Introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 (D.Lgs. N. 231/2001 Art. 6 Comma 2 Lettera E)

L'efficacia del Modello 231 è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni; i dipendenti che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge, regolamentari e contrattuali, del codice deontologico adottato dall'Azienda e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel codice disciplinare.

Sono altresì sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite da MPSLF, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Misure nei confronti dei dipendenti

Con riguardo ai dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigenti, MPSLF, in allegato alle singole lettere-contratto di assunzione ovvero nel passaggio dalla categoria Quadro Direttivo a quella dirigenziale, consegna una comunicazione scritta con cui rende nota la possibilità di sottoporre a procedimento

⁵ I pareri sono:

- preventivi alla presentazione dei nuovi modelli ai CdA delle società interessate e riguardano la compliance degli stessi modelli con la normativa/regolamentazione esterna e la coerenza con le linee guida di Gruppo;
- a ratifica di aggiornamenti di modelli in essere già deliberati dai CdA delle società interessate.

disciplinare il dipendente in conseguenza di condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231 (indicazioni ABI Circolare 40/2003).

Le sanzioni sono applicate sulla base della rilevanza che assumono le singole fattispecie considerate e sono proporzionate alla loro gravità.

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione e regolamentazione vigente, si prevedono le seguenti tipologie di sanzioni nell'ambito degli indicati principi di proporzionalità e gradualità:

Ambito di applicazione	Tipologia Sanzione	Esemplificazione dell'infrazione rilevata
Aree Professionali e Quadri Direttivi	RIMPROVERO VERBALE	<ul style="list-style-type: none"> – lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione ripetuta di un comportamento non pienamente conforme alle prescrizioni del Modello stesso); – tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse dai destinatari del Modello 231.
Aree Professionali e Quadri Direttivi	RIMPROVERO SCRITTO	<ul style="list-style-type: none"> – mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione ripetuta di un comportamento non pienamente conforme alle prescrizioni del Modello stesso); – omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse dai dipendenti destinatari del Modello 231.
Aree Professionali e Quadri Direttivi	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI	<ul style="list-style-type: none"> – inosservanza delle procedure interne previste dal Modello 231 o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso; – omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di gravi irregolarità commesse dai destinatari del Modello 231 che siano tali da esporre la MPSLF ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
Aree Professionali e Quadri Direttivi	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO	– violazione delle disposizioni previste dal Modello 231 che, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, rappresenta un inadempimento "notevole" tale da configurare una delle ipotesi di reato previste e sanzionate dal D.Lgs. 231/2001.
Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti	LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA	– adozione di un comportamento in palese e consapevole violazione delle prescrizioni, procedure e/o delle norme interne del Modello 231 che, ancorché solamente suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, sia tale da far venir meno il vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, analoghe misure sanzionatorie verranno applicate nell'ambito del sistema di segnalazione di condotte non conformi alle regole di cui al D.Lgs. 231/01 (c.d. whistleblowing) ovvero: (i) in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso a tutela della riservatezza del segnalante; (ii) a carico di chi commetta contro quest'ultimo atti di ritorsione o discriminatori, nonché (iii) a carico di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla MPSLF.

Procedimento

L'Organismo di Vigilanza segnala periodicamente o ad evento, in funzione della gravità delle irregolarità di cui sia venuto a conoscenza, al Consiglio di Amministrazione della MPSLF le violazioni del Modello 231, commesse dai dipendenti e dai dirigenti, proponendo l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Consiglio di Amministrazione o da altra funzione delegata, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione

Con riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione, nel caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello 231, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino le opportune iniziative tra cui, in caso di violazioni reiterate o di particolare gravità, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello 231 sono segnalate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale intraprende le opportune iniziative nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni, in conformità a quanto previsto dalle norme applicabili ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti di reti distributive/commerciali esterne (agenti, mediatori, consulenti finanziari, ecc.)

Con riguardo alla rete distributiva/ commerciale esterna (agenti, mediatori, consulenti finanziari, ecc.), i quali sono tenuti all'applicazione e al puntuale rispetto del Modello 231 della MPSLF, le violazioni del Modello e dei principi etico-comportamentali adottati da MPSLF, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla MPSLF.

Misure nei confronti di collaboratori esterni

Con riferimento ai collaboratori e comunque alle persone fisiche o giuridiche con cui MPSLF addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la MPSLF nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, le violazioni del Modello 231 e dei principi etico-comportamentali adottati dalla MPSLF, agli stessi applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti che possono prevedere anche la risoluzione contrattuale del rapporto d'affari instaurato.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla MPSLF.

Requisito: Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi Lavoro

MPSLF dispone di un sistema di prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, conforme alle norme legislative vigenti in materia; in particolare sono regolati con specifiche normative interne l'impianto organizzativo, le modalità di gestione della sicurezza, le norme ed i provvedimenti a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro adottati da MPSLF a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

A presidio della tematica MPSLF ha stipulato con la Capogruppo BMPS un contratto di esternalizzazione del proprio Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ai sensi di legge presso l'analogo Servizio di BMPS.

In tale ambito, l'Ufficio Organizzazione, Cost Management e Comunicazione assolve alle attività di carattere amministrativo e di raccordo tra il SPP, il Servizio Sanitario di Gruppo, i Dirigenti Addetti in ambito Salute & Sicurezza e il Datore di Lavoro.

Inoltre, in materia di sicurezza sul lavoro, la rilevazione dei rischi è effettuata e documentata, in conformità al D.Lgs. n.81/2008, nel "Documento di valutazione dei rischi" nel quale la valutazione dei rischi si basa sull'individuazione dei possibili fattori di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori e sulla conseguente programmazione delle misure e degli interventi atti ad eliminare o ridurre i rischi riscontrati, con l'obiettivo di orientare le scelte aziendali al miglioramento costante delle condizioni di lavoro, tenendo conto del continuo progresso tecnico.

Nella valutazione vengono individuate le figure professionali aziendali omogenee, particolari o caratteristiche, operanti in ambienti di lavoro simili, rappresentative di tutte le categorie di lavoratori complessivamente considerate e vengono presi in considerazione e stimati, con riferimento agli ambienti di lavoro di MPSLF ed alle attività svolte, i rischi per la sicurezza (di natura infortunistica), i rischi per la salute (di natura igienico - ambientale), i rischi per la sicurezza e per la salute (aspetti organizzativi e gestionali), i rischi per attività lavorative particolari (aspetti organizzativi e gestionali).

Il Documento di valutazione dei rischi comprende le misure di prevenzione e protezione da adottare ed i programmi di miglioramento negli ambienti di lavoro, da considerare nelle ordinarie attività di manutenzione e nei piani di ristrutturazione delle unità produttive di MPSLF.

MPSLF non ha formalmente adottato il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (SGSSL) conforme alla Norma Internazionale UNI EN ISO45001 in uso presso la Capogruppo Banca MPS, ma adotta comunque un modello di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che si ritiene

conforme all'art. 30 del D.Lgs.81/08 poiché riprende con pochi distinguo le procedure in uso presso la Capogruppo, perché utilizza mediante contratti esternalizzazione alcune sue Funzioni che operano in base alla norma citata, come il citato Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e la funzione Immobiliare di Gruppo, sia perché le sue sedi, tutte consedenti con strutture di Capogruppo, sono soggette alla medesima gestione e oggetto di audit periodici di sistema.

Requisito: Sistema di gestione ambientale

Per le proprie **sedi di lavoro** tutte consedenti con sedi della Capogruppo, MPSLF si avvale indirettamente del sistema di gestione ambientale (SGA) della Capogruppo che rappresenta lo strumento organizzativo per la realizzazione della Politica ambientale adottata dal Gruppo Montepaschi, e impegna la BMPS a:

- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali ed il rispetto della normativa ambientale applicabile;
- sviluppare politiche di credito e di investimento che premiano processi e prodotti ad impatto positivo sull'ambiente;
- assicurare al personale ed agli altri stakeholder una costante informazione sulla politica e gli obiettivi ambientali dell'Azienda.

La Capogruppo Banca MPS presidia inoltre il territorio con "strutture periferiche" denominate Centri Territoriali, che costituiscono la Rete Specialistica Commerciale. In tali strutture si svolgono attività di supporto specialistico alla Rete Distributiva del Gruppo Montepaschi nella fase di "origination" del business (punto di appoggio per azioni commerciali sul territorio e relazioni con la clientela).

I Centri Territoriali sono ubicati in locali presso edifici della Capogruppo (come noto, Azienda certificata ISO 14001).

Tutto il personale è sensibilizzato ad assumere nel proprio lavoro comportamenti responsabili, coerenti con i principi della Politica ambientale e quindi con la volontà dell'Azienda di migliorare costantemente le proprie prestazioni ambientali.

Per gli immobili ex leasing, ripossessati a seguito di risoluzione del sottostante contratto di locazione, esiste un processo strutturato di gestione dei rischi ivi ricompresi quelli ambientali.

5.3 - REGOLE DI CONDOTTA AI FINI "231"

Premesso che MPSLF, in coerenza con i principi di Gruppo:

- considera il rispetto delle Leggi, dei regolamenti di settore, dei principi di etica aziendale e di sostenibilità quale condizione essenziale per il mantenimento ed il miglioramento nel tempo del valore aziendale;
- riconosce e rispetta gli impegni di responsabilità sociale esplicitati attraverso la "Carta dei Valori", che prevede in primo luogo l'"etica della responsabilità", vale a dire l'orientamento dei dipendenti al servizio, all'integrità ed alla trasparenza, alla correttezza negli affari, alla salvaguardia dell'ambiente ed al rispetto delle persone;
- ha adottato un Codice Etico, che costituisce elemento essenziale del Modello 231 ed indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato e gli stakeholder, nei confronti dell'ambiente;

si ritiene opportuno definire delle linee guida di comportamento per i processi "sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001", al fine di garantire la massima correttezza nei comportamenti aziendali.

Tali linee guida di condotta:

- sono parte integrante del Modello 231 in quanto richiamano e precisano alcuni principi di condotta che le persone che rappresentano e che operano per conto della MPSLF sono tenute ad osservare;
- costituiscono la formalizzazione di principi, criteri e regole comportamentali di fatto da sempre operanti e rispettati in MPSLF e sono espressione dello spirito e della cultura della MPSLF;
- sono vincolanti per tutti i componenti degli organi sociali e per tutti i dipendenti, per la rete distributiva/commerciale esterna e per i collaboratori di MPSLF;
- sono vincolanti per i fornitori o prestatori di servizi esterni. Con riferimento ai fornitori con sede legale collocata fuori dal territorio italiano, tenuto conto della peculiarità delle legislazioni locali, in luogo delle specifiche linee guida di condotta richiamate, è richiesta almeno la sottoscrizione di una dichiarazione con la quale sono resi edotti dei principi 231 e del Codice Etico di MPSLF e dichiarano di rispettare la normativa locale loro applicabile in tema di "anticorruption". I fornitori esteri istituzionali, rappresentati da Enti o Organizzazioni con finalità non strettamente commerciale (es. borse valori) non sono tenuti alla sottoscrizione delle regole di condotta 231;
- non devono ritenersi esaustive, ma sono rappresentative del principio generale di "correttezza e liceità nel lavoro e negli affari";
- sono organizzate con riferimento alle diverse aree di attività e competenza senza distinzione rispetto ai diversi destinatari, fermo restando che non tutte le categorie sono riferibili alla totalità dei soggetti che operano per conto di MPSLF;
- fanno riferimento alle aree di attività in cui è stata individuata una possibilità di accadimento dei reati ad oggi richiamati dal Decreto e possono essere considerati principi di riferimento per le estensioni del Decreto a nuove famiglie di reati.

Il dettaglio delle regole di condotta ai fini 231 è contenuto nella precedente Parte B al paragrafo 4.3 al quale si fa espresso rimando.

5.4 - FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO 231 DI MPSLF

Il Modello 231 di MPSLF è portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

In particolare, è disponibile on line uno specifico corso di formazione che deve essere svolto da tutti i dipendenti. L'evoluzione delle adesioni è opportunamente monitorata dalla Funzione Formazione della Capogruppo per il tramite dell'analoga funzione di MPSLF con valutazione finale che richiede un'adeguata conoscenza della materia.

Il sistema di formazione, informazione e comunicazione è soggetto alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, l'OdV coordina le modalità di diffusione a tutti gli interessati delle informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello 231 di MPSLF, attraverso un'area appositamente dedicata nella intranet aziendale.

5.5 - PROTOCOLLI DI CONTROLLO AI SENSI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA MPSLF EX D.LGS. 231/2001

Per ciascun Ufficio/ struttura di Staff di MPSLF è stato redatto – in relazione all'attività svolta ed alle responsabilità esercitate, con specifico riferimento ai rischi/reati ex D.Lgs. 231/01 di pertinenza – un Protocollo di Controllo portato a conoscenza di ciascun Responsabile.

- - O - -

MPS Leasing & Factoring S.p.A.