

BCC DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

EX D.LGS. 231/01

Aggiornato con delibera

del Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2024

Modifiche e/o Integrazioni al Documento

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
27 dicembre 2018	Prima adozione
19 febbraio 2021	Aggiornamento
28 febbraio 2022	Aggiornamento
13 gennaio 2023	Aggiornamento
15 febbraio 2024	Aggiornamento

INDICE

Sezione prima: il d.lgs. n. 231 del 2001	5
PREMESSA	5
1. GLOSSARIO	5
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	8
2.1. 302.2.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.3.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.4. Tentativo	11
2.5. Reati commessi all'estero	11
2.6. La responsabilità da reato nei gruppi di impresa	11
3. LA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE S.C.	12
3.1. Fondamento normativo, storia e descrizione dell'attività	12
3.2. Il sistema organizzativo della Banca	13
3.3. Principi generali del controllo interno	14
4. IL MODELLO DI BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE S.C.	15
4.1.	Errore. Il segnalibro non è definito.4.2. Errore. Il segnalibro non è definito.4.3. Errore. Il segnalibro non è definito.4.4. Errore. Il segnalibro non è definito.4.5. Errore. Il segnalibro non è definito.4.6. Errore. Il segnalibro non è definito.4.7. Errore. Il segnalibro non è definito.
4.8. Gestione delle spese e procedure adottate dalla Banca	24
4.9. Il Codice Etico	24
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.1. Premessa	25
5.2. Errore. Il segnalibro non è definito.5.4. Errore. Il segnalibro non è definito.5.6.1	Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. WHISTLEBLOWING) 32
6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	33
6.1.	Errore. Il segnalibro non è definito.6.2. Errore. Il segnalibro non è definito.6.3. Errore. Il segnalibro non è definito.6.4. Errore. Il segnalibro non è definito.7. SISTEMA DISCIPLINARE
	35
7.1.	Errore. Il segnalibro non è definito.7.2. Errore. Il segnalibro non è definito.7.3. Errore. Il segnalibro non è definito.7.4. Errore. Il segnalibro non è definito.
	Sezione seconda 40
PARTE SPECIALE	40
STRUTTURA ED OBIETTIVI	40
Principi generali di comportamento	41
Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate	42
Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto	42

Sezione prima: il d.lgs. n. 231 del 2001

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s. c., volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

Nella sua redazione il presente “Modello” si attiene ai principi e ai criteri contenuti nelle “Linee Guida” nella versione di volta in volta adottata dalla Capogruppo e poi recepita dalla Banca, nonché a quelli enucleati dalle Linee Guida emanate da Confindustria¹ in cui sono fornite, tra le altre, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del Modello. La redazione del Modello è stata condotta sulla base delle principali normative che indicano principi guida e *standard* di controllo per il migliore sistema di organizzazione interno nonché tenendo conto dei precedenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente “Modello” si intendono automaticamente richiamate ed applicabili le disposizioni contenute nelle vigenti “Linee Guida” adottate dalla Banca.

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 così come identificate nella Parte Speciale;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell’ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli intermediari finanziari e delle relative attività (BCE, Banca d’Italia, Consob, IVASS, *etc.*)
- **Banca:** Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s.c.
- **Banca/Banche affiliata/e:** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all’attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree

¹ Nella versione da ultimo aggiornata del giugno 2021 e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 da parte del Ministero della Giustizia. Tale ultima norma dispone che: “*I modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;

- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **Contratto di Coesione:** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- **D. Lgs. 231 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «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», e successive modifiche e integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori; (iv) Consulenti e Fornitori;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori dipendenti della Banca. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- **Disposizioni interne:** il complesso delle norme interne di autoregolamentazione adottate dalla Banca;
- **Ente:** nel contesto del presente documento si intende Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **Funzioni aziendali di controllo:** indica la Funzione di conformità alle norme (*Compliance*), la Funzione di controllo dei rischi (*Risk Management*), la Funzione Antiriciclaggio (*AML*) e la Funzione di revisione interna (*Internal Audit*);
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001);
- **Modello 231 o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- **Organi Aziendali:** l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, il Collegio dei Probiviri e il Collegio Sindacale;

- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge n. 146 del 16 marzo 2006;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Società del Gruppo:** indica le Banche affiliate e le altre Banche, Società finanziarie, e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo.
- **Società fruitrici:** indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Introduzione

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231) ovvero quando volontariamente si è attivata, anche con l'adozione e l'applicazione del presente "Modello", per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/01).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

2.2. Le fattispecie di reato

La Sezione III del D. Lgs. 231/01 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate 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);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, traffico illecito di influenze, abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
11. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
12. Reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
18. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
20. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
22. Reati tributari (art. 25-*quingquiesdecies*);
23. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
26. Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23).

Il D.Lgs. 231/2001 prevede quindi sanzioni per l'ente che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi in seno all'impresa, quando soggetti funzionalmente riferibili all'ente abbiano commesso taluno dei reati "presupposto" riportati nella loro interezza nell'Allegato 1 del Modello Organizzativo della Banca, che qui deve intendersi integralmente richiamato.

2.3. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto e le peculiarità applicative al sistema bancario

Il Decreto prevede a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione (art. 26 D.Lgs. 231/01) dei reati sopra menzionati, sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (non applicabile in sede cautelare alle banche ai sensi del 97 *bis* TUB);

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (non applicabile in sede cautelare alle banche ai sensi del 97 *bis* TUB);
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Si precisa che tra le eccezioni più rilevanti alle regole in materia di responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato si segnala quella che vieta l'applicazione in funzione cautelare delle sanzioni interdittive più gravi: l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

Oltre a ciò, è fatto divieto di ricorrere - sia in sede sanzionatoria che cautelare - all'istituto del commissario giudiziale previsto dall'art. 23 del D.lgs. 231/2001.

Dal punto di vista procedimentale, è stato, inoltre, previsto un canale di comunicazione diretta tra il pubblico ministero e le autorità di vigilanza, volto a favorire l'ingresso nella fase di indagini delle informazioni tecniche in possesso di queste ultime. Tali autorità presenziano anche in fase di giudizio, poiché è previsto (cfr. art. 97 *bis* TUB) che, prima della sentenza, il giudice disponga, anche d'ufficio, l'acquisizione dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB, per i profili di specifica competenza, di aggiornate informazioni sulla situazione della banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo.

Inoltre, laddove la sentenza di condanna irroghi nei confronti della banca le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, lett. a e b, del D.lgs. 231/2001, spetta alla Banca d'Italia - a cui la sentenza è trasmessa dall'Autorità giudiziaria - la competenza non solo a eseguire ma anche a determinare, in concreto, la misura da applicare.

Infine, l'art. 84 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che il provvedimento che applica misure cautelari interdittive e la sentenza irrevocabile di condanna siano comunicati, a cura della cancelleria del giudice che li ha emessi, alle autorità che esercitano il controllo o la vigilanza sull'ente.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

2.4. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26 D.Lgs. 231/01), mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.5. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. da 7 a 10 del codice penale è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*duodevicies* del Decreto, sicché a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. da 7 a 10 del Codice penale, l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.6. La responsabilità da reato nei gruppi di impresa

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre tuttavia interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

La *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (cfr., da ultimo, Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016; Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, che ciascuna società del Gruppo – previa valutazione delle dimensioni e dell’attività svolta – disponga di un Modello Organizzativo effettivo ed efficace coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding* e che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi Organismi di Vigilanza.

3. LA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE S.C.

3.1. Fondamento normativo, storia e descrizione dell’attività

L’attività bancaria consiste nell’«*esercizio congiunto dell’attività di raccolta di risparmio tra il pubblico e l’attività di concessione del credito*» (art. 10 del Testo Unico Bancario, D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385) ed è riservata esclusivamente alle banche, cioè alle imprese autorizzate dalla Banca d’Italia.

Oltre a tale attività, le banche possono esercitare altresì quella finanziaria, coerentemente con l’ordinamento europeo, e fatte salve le riserve di attività previste dalla legge.

Tale circostanza, congiuntamente all’innovazione finanziaria, da un lato incrementa per la clientela la possibilità di accedere a nuovi prodotti, dall’altro, tuttavia, accresce i rischi del sistema finanziario, con la conseguenza che è necessario tenerne conto nell’implementazione di sistemi preventivi.

Va in proposito segnalato che l’Associazione Bancaria Italiana (ABI), nell’ambito delle proprie linee guida formulate al fine di agevolare l’opera di adeguamento del settore bancario al D.Lgs. 231/01, distingue tra reati peculiari, che possono realizzarsi in forza di specifiche attività della Banca (a titolo esemplificativo, l’attività di sportello connessa alla messa in circolazione di valori), e reati generali, ovvero sia quegli illeciti penali non connessi, se non in virtù di un rapporto meramente occasionale, allo svolgimento di attività di impresa di carattere bancario (per esempio, i rischi connessi all’esistenza di contratti, forniture tra l’istituto di credito e terzi).

Tutto ciò premesso in linea generale, ai fini dell’esercizio dell’attività bancaria nella forma di banca di credito cooperativo è necessaria l’adesione ad un gruppo bancario cooperativo (art. 33, co. 1 *bis* T.U.B.). Nell’ambito di un gruppo bancario cooperativo, la direzione e il coordinamento della capogruppo sul gruppo è regolata da un contratto c.d. di coesione.

Le banche di credito cooperativo – BCC, come sinteticamente sono definite – sono banche locali, cooperative e mutualistiche:

- locali in quanto presentano una zona di operatività definita, al servizio esclusivo della comunità di cui sono, mediante i soci, espressione;
- cooperative in quanto hanno la forma giuridica di società cooperative a mutualità prevalente, in base al modello prefigurato dall’art. 45 Cost.;
- mutualistiche, infine, dato che erogano il credito prevalentemente nei confronti dei soci².

² Su questi aspetti cfr. <https://www.creditocooperativo.it/page/il-credito-cooperativo>.

Il giorno 10 marzo 1940 nasceva la Cassa Rurale ed Artigiana di Cassano delle Murge – Bari Società Cooperativa a responsabilità limitata. Dal relativo atto costitutivo emerge che l'obiettivo era quello di *“raggiungere il miglioramento morale ed economico dei soci attraverso l'esercizio del credito a favore di agricoltori ed artigiani e la raccolta di depositi anche da non soci”*. Da quel momento in avanti si è assistito ad una progressiva espansione territoriale della Banca, al fine di far fronte, in particolar modo, alle esigenze di sviluppo delle zone periferiche dei territori presidiati.

Nel dicembre 2002 la Banca compie una significativa scelta strategica: la fusione per incorporazione con la ex BCC di Tolve. Nasce, pertanto, la nuova *“Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve S.c.r.l.”*, con la quale la rete degli sportelli si arricchisce delle tre succursali della ex Tolve, precisamente nei comuni lucani di Tolve, Albano e Irsina, incrementando l'area territoriale di competenza.

Nel 2019 la BCC di Cassano delle Murge e Tolve è entrata a far parte del gruppo bancario Credito Cooperativo Italiano, costituito da oltre ottanta banche e la cui capogruppo è Cassa Centrale Banca. La **mission** della Banca, in quanto società cooperativa, è quella di perseguire precisi fini sociali per il benessere di giovani, famiglie e piccole e medie imprese della comunità locale.

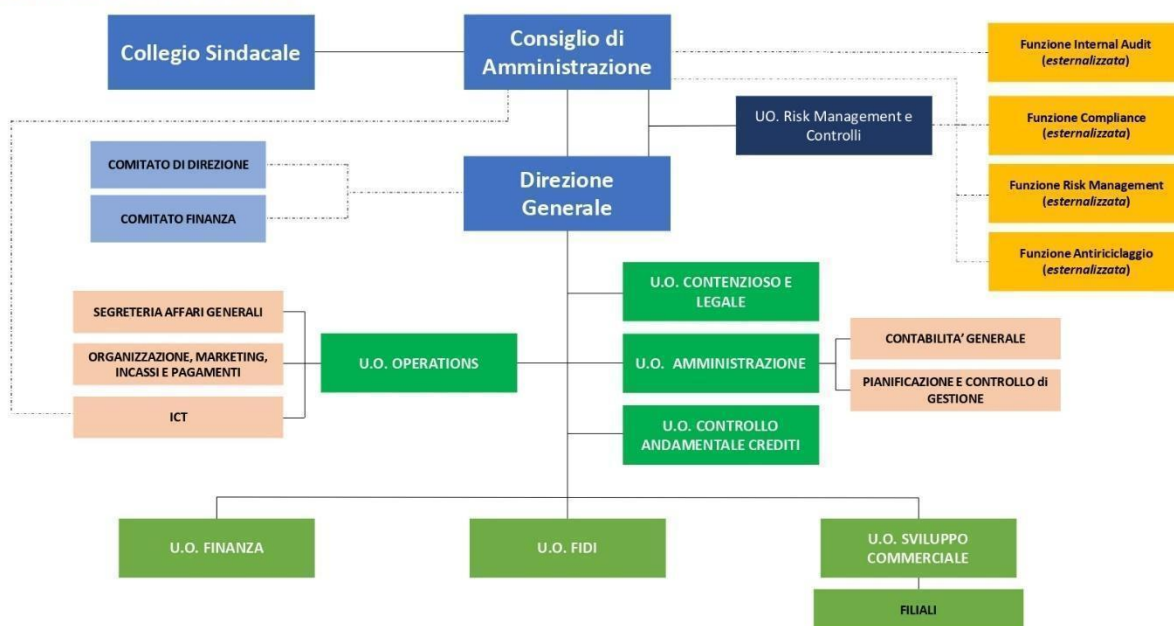
3.2. Il sistema organizzativo della Banca

Con il termine *“sistema organizzativo”* si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità.

Come suggerito dalle stesse Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

Del resto, il sistema bancario è per sua stessa natura dotato di corposo substrato normativo e regolamentare volto all'attuazione e diffusione di una *“cultura del controllo”*

L'organo societario che assume un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività di BCC di Cassano delle Murge e Tolve è il Consiglio di Amministrazione. Più nel dettaglio la Banca è così organizzata:



3.3. Principi generali del controllo interno

Il sistema dei poteri

La Banca ha adottato, anche sulla scorta delle indicazioni ricevute da Cassa centrale banca, un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato. Sono stati definiti i ruoli aziendali e i relativi compiti al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni.

Principi generali del sistema gestionale interno

La Banca, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione in cui:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi informativi sono coerenti con il Modello, i protocolli interni, le leggi e i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

Attività di controllo

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono automatizzati e definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili negli appositi gestionali in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene mediante l'uso dei sistemi che consentono di garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento.

4. IL MODELLO DI BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE S.C.

Il complesso delle disposizioni interne e dei controlli interni adottati dalla Banca, anche in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza applicabili, costituiscono presidi per la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

La predisposizione del Modello da parte della Banca è finalizzata a formalizzare il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati, oltre che a sensibilizzare tutti coloro che operano per conto della Banca affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

4.1. I modelli di organizzazione e gestione

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'Organo Dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un **organismo** della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'**organismo preposto**.

L'adozione del Modello rappresenta un valido veicolo di sensibilizzazione per tutti coloro che agiscono in nome e per conto o comunque nell'interesse della Banca, affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino e orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza e, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla luce degli aggiornamenti

normativi, la Società ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere così sintetizzati:

Codice Etico

Il Codice Etico adottato e richiamato al paragrafo 4.9. riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Banca, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini di prevenire la commissione di reati costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato *standard* delle professionalità interne;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente nei Paesi in cui opera;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
- la disciplina dei rapporti con i Terzi (fornitori, clienti, etc.).

Procure e deleghe

La Banca ha definito un sistema di procure coerente con la struttura organizzativa, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale.

Nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto al soggetto collettivo, lo stesso non potrà rappresentare l'ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/01.

Organigramma generale e Struttura Organizzativa

L'organigramma della Banca descrive sinteticamente la struttura della Società, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle loro reciproche relazioni. Tale schema costituisce un essenziale strumento di corretta gestione aziendale propedeutico alla concreta attuazione del Modello Organizzativo; è pertanto allegato (**All. n. 2**) al presente Modello e qualsiasi modifica del medesimo ne comporterà l'aggiornamento e sostituzione.

Protezione dei dati

Sulla scorta delle indicazioni ricevute dal *Data Protection Officer* (c.d. DPO) del Gruppo, la Società si è conformata ai dettami normativi in materia di protezione dei dati, ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (G.D.P.R.) nonché ai sensi del d. lgs 196/2003 (Codice della Privacy), novellato dal d. lgs. 101/2018, mediante l'aggiornamento del sistema di gestione del trattamento dei dati basato sui principi della "*privacy by design*" e della "*privacy by default*" introdotti dal G.D.P.R., che impongono in seguito alla valutazione dei rischi l'individuazione e l'implementazione di misure di sicurezza volte a ridurre la violazione dei dati sin dalla loro acquisizione (il "Sistema Di Gestione").

Sicurezza e Igiene sul Lavoro

La Banca si è dotata del Documento di Valutazione Dei Rischi a norma del D. Lgs. 81/2008, che contiene l'elenco esaustivo delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione ed il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza.

Le attività volte alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevedono altresì il monitoraggio delle normative e direttive delle competenti Autorità, così da essere in grado di uniformarsi prontamente alle prescrizioni dettate anche in presenza di situazioni di emergenza sanitaria.

Chiariti tali aspetti, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, dunque, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dei Destinatari.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231/01, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a) **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi **reati** previsti dal decreto (c.d. *risk assessment*);
- b) prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire (c.d. *risk management*);
- c) individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'**organismo** deputato a **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) prevedere adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- g) disporre il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione di potenziali violazioni del Modello.

4.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs. 231/01

La Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s. c., a partire dal mese di maggio 2018, ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato all'adozione di un Modello 231.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

- fornire alla Banca un **quadro di riferimento aggiornato** in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento
- sviluppare e mettere a disposizione **strumenti** per la conduzione delle **attività di risk assessment** e dei *format* necessari all'implementazione del Modello **231**
- individuare possibili soluzioni circa la possibile **composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**.

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D. Lgs. 231/01, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare la Banca nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere.

4.3. L'attività di Risk Assessment condotta dalla Banca

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna delle attività sensibili, che si sostanzia nell'alimentazione di un Data Base ("*DB assessment 231*") e cura la predisposizione di un apposito documento ("*Relazione di Sintesi*"), finalizzato non solo ad identificare le attività sensibili, ma anche a fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi ai fini della valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti, nonché in ordine all'eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a gestione dei rischi di commissione dei Reati.

Le prime attività di analisi sono state condotte all'interno del progetto coordinato da Cassa Centrale Banca volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche aderenti, attraverso:

- l'individuazione delle attività sensibili ed il loro approfondimento;
- la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi della Banca che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione

aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Attività Sensibili, ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in essere.

Le attività a potenziale rischio sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta da Cassa Centrale opportunamente declinata sull'operatività tipica di una banca. Per ciascuna attività si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, Unità Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/controlli individuati, aree di miglioramento.

A valle del completamento dell'analisi è stato completato il Data Base delle attività sensibili e una matrice per la classificazione delle Attività Sensibili in funzione del livello di rischiosità (da "bassa" ad "alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "inefficaci" a "efficaci").

A fronte di aggiornamenti del contesto normativo, organizzativo od operativo ovvero ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità (ad esempio eventi esterni che richiedano la necessità di verificare l'efficacia del Modello in relazione alla prevenzione di determinati reati), la Banca è chiamata a svolgere un'attività sistematica di valutazione della propria esposizione al rischio di commissione dei Reati.

Tale attività è condotta attraverso un processo strutturato, denominato *risk assessment*, che si sostanzia nelle seguenti fasi:

- analisi dei reati previsti dal Decreto (ovvero dei relativi aggiornamenti e/o modifiche) e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi di lavoro della Banca (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete);
- individuazione della probabilità di accadimento del Reato in relazione alla specifica Attività Sensibile precedentemente individuata;
- calcolo dello *scoring* del singolo rischio determinato dalla combinazione tra la valutazione dell'efficacia dei controlli, la probabilità di accadimento dello stesso e l'entità delle sanzioni previste.

In particolare, sono stati preliminarmente individuati i rischi elementari di processo avendo riguardo a:

- lo svolgimento, o meno, dell'attività sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- l'unità organizzativa responsabile dell'attività;
- alcune informazioni relative al processo (altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività, normativa di riferimento) finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- la descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- l'indicazione della normativa interna e degli ulteriori controlli a presidio del rischio;
- la valutazione complessiva (su una scala predefinita) dell'efficacia dei controlli (comprese le contromisure di natura organizzativa);

- l'indicazione dello “*scoring*” risultante dalla valutazione congiunta “indice di rischio/efficacia dei controlli” che determina il livello di effettiva rischiosità per la Banca o “**rischio residuo**”³;
- l'indicazione delle eventuali aree di criticità emerse e delle proposte di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati;
- identificazione e valutazione dell'efficacia dei presidi (regolamentazione, procedure, controlli) posti a mitigazione del rischio di commissione dello specifico reato considerato;
- determinazione della effettiva esposizione al rischio di commissione del reato (c.d. **rischio residuo**) come risultante dalla combinazione tra il livello di rischio inerente e la valutazione di efficacia dei presidi individuati.
- A valle del completamento dell'analisi è stato implementato un data base delle Attività Sensibili che ha permesso di:
 - rilevare gli scostamenti tra i presidi organizzativi e di controllo esistenti da quelli “ottimali”, anche con riferimento a quelli definiti a livello di categoria per garantire il presidio dei rischi (*gap analysis*);
 - determinare lo *scoring* di ciascun rischio, finalizzato a una valutazione sia di sintesi sia analitica relativa all'effettivo rischio di commissione dei reati;
 - indicare **proposte di miglioramento** nell'ottica di prevenzione del reato considerato. L'implementazione delle azioni di mitigazione è monitorata e supervisionata da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società, che comunica prontamente eventuali criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione della Banca. In ogni caso, con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione della Banca circa lo stato di attuazione del Modello e, in tale ambito, fornisce anche evidenza dello stato di attuazione degli interventi correttivi e dell'esposizione complessiva della Società al rischio di commissione dei reati. Le relazioni prodotte dall'Organismo di Vigilanza sono tenute a disposizione per eventuali richieste della Capogruppo effettuate nell'esercizio del potere di direzione e coordinamento.

Il sopra menzionato data base costituisce il *repository* delle Attività Sensibili di cui al Decreto, che trova declinazione nel documento “Analisi delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Relazione di sintesi”. Per garantire l'efficacia del Modello, il data base è oggetto di aggiornamento periodico.

Di conseguenza la Relazione di sintesi è sottoposta periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituisce il punto di riferimento per le attività di integrazione e/o miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di gestione in materia di Responsabilità Amministrativa da reato.

L'attività di *risk assessment* è svolta con il coinvolgimento dei diversi *owner* dei processi aziendali attraverso l'analisi, per ciascun rischio/reato, dei diversi elementi sopra citati (regolamentazione esistente, procedure, controlli), avvalendosi ove disponibili, degli strumenti e della documentazione di supporto eventualmente forniti dalla Capogruppo.

³ Nell'ambito dei sistemi preventivi di cui al D.Lgs. 231/01 l'espressione “**rischio residuo**” identifica il rischio calcolato a seguito della mitigazione dovuta all'attuazione delle regole contenute nel Codice Etico, Modello Organizzativo di Gestione e Controllo Parte Generale e nei protocolli di Parte Speciale. Come noto, addivenire all'inesistenza di un rischio residuo 231 appare un obiettivo inverosimile. In effetti, lo scopo di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 è quello non già di azzerare, bensì di ridurre il rischio di commissione di reati, a tal punto da collocare lo svolgimento delle attività aziendali nell'ambito del **rischio c.d. consentito o accettabile**. Il rischio di commissione di reati è ritenuto tale quando il sistema di prevenzione non possa essere aggirato se non fraudolentemente. Sul punto, cfr. la recente sentenza della Corte di Cassazione, sez. VI, 11 novembre 2021, n. 23401 del 2022, pag. 11.

I risultati dell'analisi dei rischi, condotta in sede di adozione del Modello ovvero in occasione dell'aggiornamento dello stesso, sono riportati all'interno di un documento nel quale, periodicamente, viene evidenziato l'indice di rischio con riferimento a ciascuna Attività Sensibile individuata, al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi per la valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a mitigazione dei rischi di commissione dei reati.

4.4. Adozione ed Evoluzione del Modello

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI, è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle *Authority* preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un **valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari**, anche un **più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento**.

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede ad un sistematico aggiornamento del *Risk Assessment* e, più in generale, del Modello 231.

4.5. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno della conoscenza dei reati previsti dal Decreto e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno la conoscenza delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei Destinatari.

4.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello

Struttura

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una “Parte Speciale”, in cui vengono individuate le diverse attività della Banca che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali reati.

Al presente Modello risultano allegati:

- allegato 1, contenente l’elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto;
- allegato 2, costituito dall’organigramma della Società.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, pur non essendovi allegati, i richiamati:

- il già richiamato **Codice Etico** adottato dalla Banca. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- **Regolamento Disciplinare della Banca** e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l’utilizzo degli strumenti informatici;
- **Regolamento interno in materia di segnalazioni delle violazioni;**
- **L’insieme delle Disposizioni interne e di autoregolamentazione**, nella versione vigente, adottate dalla Banca (*policy*, regolamenti, procedure, disposizioni interne ed ogni altra fonte rilevante) al fine di coniugare l’efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

Attività propedeutiche

Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la Banca ha svolto (e intende svolgere in via continuativa anche avvalendosi di consulenti specializzati) una serie di attività, e precisamente:

- identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei reati;
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei reati.

A tal fine, sono recepiti all’interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del *Risk Assessment* condotto dalla Banca, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell’ambito del Decreto.

Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione della Banca (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del Decreto), la sua adozione, è rimessa

alla competenza del medesimo Consiglio di Amministrazione della Banca, così come le successive modifiche e integrazioni, in tale ultimo caso anche su proposta **dell'Organismo di Vigilanza** che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

L'esigenza di aggiornamento del Modello può manifestarsi a seguito di:

- evoluzioni del contesto normativo (introduzione di nuovi reati, modifiche o abrogazioni di reati esistenti);
- modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo;
- ogni altra fattispecie volta al miglioramento dei presidi in essere di cui la Società ravvisi la necessità.

In tutti questi casi la Banca è responsabile dell'aggiornamento nel continuo del Modello al fine di assicurarne l'efficacia, in coerenza con le eventuali indicazioni della Capogruppo fornite nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza della Società, anche sulla base dei flussi informativi richiesti alle competenti funzioni interne, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

La Banca provvede ad individuare all'interno della propria organizzazione la struttura e/o il dipendente incaricata/o di essere "referente" della materia e di supportare le attività relative all'aggiornamento del Modello e allo svolgimento delle attività connesse, anche attraverso l'identificazione di specifici flussi informativi che consentano all'Organismo di Vigilanza di espletare il proprio ruolo di indirizzo previsto dalla normativa vigente. La struttura aziendale identificata a compiere le suindicate attività è comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

L'approvazione del Modello e dei relativi aggiornamenti da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca della Società del Gruppo è comunicata al rispettivo Organismo di Vigilanza, che vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati, nonché alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

Cassa Centrale Banca, in qualità di Capogruppo e nell'ambito dell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle Società del Gruppo ai principi e criteri declinati nelle "Linee Guida".

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'**Organismo di Vigilanza** il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

4.7. Destinatari del Modello

I soggetti **destinatari del Modello** sono:

- gli Esponenti Aziendali;
- i Dipendenti, ancorché distaccati all'estero.

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli relativi a specifici reati) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca, operano per conto o nell'interesse della stessa (Collaboratori) nell'ambito di attività identificate come sensibili.

4.8. Gestione delle spese e procedure adottate dalla Banca

Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti, pubblici o privati, in misura non conforme alle prestazioni rese all'impresa. I finanziamenti ad associazioni, comitati, organizzazioni e istituzioni devono avvenire nel rispetto della legge e in piena trasparenza.

Tali principi sono stati appositamente disciplinati in specifiche procedure adottate dalla Banca, che costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Tutte le procedure adottate dalla Società sono sottoposte a controllo periodico da parte degli organi/funzioni di controllo della Società.

Le operazioni specificamente riferite alle attività indicate nella successiva parte speciale del presente documento, e comunque tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni **atipiche** o **inusuali**, devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4.9. Il Codice Etico

Il Codice Etico della Banca riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Società, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini di prevenire la commissione di reati costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e

l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato *standard* della professionalità interna;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
- la disciplina dei rapporti con i Terzi (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione) anche al fine di evitare possibili episodi corruttivi.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Premessa

Come sopra anticipato – in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
 - affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, solo "OdV"), individuati dalla legge e in parte meglio specificati dalle Linee guida Confindustria, possono essere così identificati:
- **Autonomia ed Indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice del comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti e iniziative insindacabili ed i suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali e operativi all'interno dell'Ente;
 - **Professionalità:** i componenti dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
 - **Continuità di azione:** intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Invece, le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, la Banca ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza, prediligendo la composizione collegiale, in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa e al grado di rischio di

commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

La composizione è individuata in virtù delle competenze specialistiche e delle caratteristiche personali, quali etica professionale, indipendenza di giudizio ed integrità morale dei componenti.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione della Banca. Per l'assolvimento dei compiti, l'Organismo di Vigilanza gode di piena autonomia operativa ed indipendenza di giudizio e non è sottoposto ad alcuna forma di interferenza o condizionamento.

La decisione di istituire l'Organismo di Vigilanza è assunta dal Consiglio di Amministrazione della Banca e comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01". Alla Capogruppo sono comunicate altresì le modifiche alla composizione dell'Organismo e i successivi rinnovi dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di proprie regole interne in conformità a quanto previsto nei successivi paragrafi in termini di composizione, ruoli e responsabilità. Tale regolamentazione disciplina quanto meno:

- regole di convocazione e deliberazione;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi e delle strutture aziendali;
- verbalizzazione delle attività;
- proposta di *budget* di spesa;
- raccolta e conservazione delle informazioni.

5.2. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al **Collegio Sindacale**.

Ove la Banca decidesse di adottare una composizione dell'Organismo di Vigilanza diversa da quella che vede incaricato il Collegio Sindacale, la scelta deve essere adeguatamente motivata e deve rispondere all'esigenza di assicurare l'efficienza nella gestione e l'efficacia dei controlli. In tali casi, la comunicazione relativa alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza dovuta alla Capogruppo reca indicazione anche delle motivazioni sottostanti tale scelta.

Rimane fermo che nella scelta dei membri, laddove non coincidenti con i componenti del Collegio Sindacale, dovranno essere tenute in considerazione anche le competenze professionali maturate, nonché il possesso dei requisiti minimi soggettivi di seguito previsti. La verifica della sussistenza di tali requisiti è svolta dal Consiglio di Amministrazione prima della nomina dell'Organismo di Vigilanza. Gli esiti della verifica sono comunicati alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è in ogni caso condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa – attestata da specifica dichiarazione all'atto della nomina – quali relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con esponenti dei vertici aziendali, e conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza.

In particolare, non possono essere eletti come componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- i soggetti che svolgono compiti operativi nell'ambito delle attività che costituiscono oggetto di controllo da parte dell'OdV;
- coloro che sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro continuativo di prestazione d'opera retribuita, i cui corrispettivi siano tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio;
- la persona nei confronti della quale sia stata emessa sentenza di condanna, anche se non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- coloro che si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cod. civ.
- coloro che si trovano nelle situazioni previste dall'articolo 2399 comma 1 lett. A) e B) del codice civile.

5.3. Durata e cessazione della carica

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica sino alla scadenza del mandato conferito al Collegio Sindacale, ove esistente, ovvero, in difetto, del Consiglio di Amministrazione della Banca. Conseguentemente alla nomina dei nuovi componenti del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede al conferimento, mediante apposita delibera, delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza al nuovo Collegio Sindacale ovvero all'individuazione dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è rinnovabile.

In caso di revoca, di decadenza o di altra causa di cessazione di uno o più componenti, il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede alla relativa sostituzione.

Il venir meno – in data successiva alla nomina – di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia e onorabilità, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere,

tempestivamente, comunicata al Consiglio di Amministrazione e agli altri componenti dell'OdV da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- colposo e/o doloso inadempimento dei compiti dell'OdV e/o l'adempimento con colpevole ritardo degli stessi, come specificati nel successivo paragrafo 5.4;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo), l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 5.4;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

I componenti nominati come sostituti restano in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dallo stesso Organismo laddove non vi abbia già provveduto il Consiglio di Amministrazione della Banca. Il Presidente ha la responsabilità di:

- convocare e presiedere le adunanze dell'Organismo stesso;
- curare i rapporti con il Consiglio di Amministrazione della Banca;
- rappresentare l'Organismo di Vigilanza.

Della avvenuta nomina viene data informativa al Consiglio di Amministrazione della Banca e alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.4. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Non gli sono attribuiti poteri di gestione.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza viene riconosciuto il potere di:

- accedere a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- avvalersi, attraverso l'utilizzo del *budget* annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo;
- richiedere ai Destinatari di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;

- ricevere periodicamente ovvero ad evento i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza ha anche il compito e la responsabilità di:

- adottare le regole che ne disciplinano il funzionamento;
- redigere un programma annuale delle attività;
- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e vigilare sulla predisposizione da parte della Società di specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Banca circa lo stato di attuazione del Modello segnalando, se del caso, i relativi interventi di aggiornamento. In tale ambito, salvo criticità rilevate che richiedano maggiore tempestività nella segnalazione, redige almeno annualmente una relazione scritta sull'attività svolta e sullo stato di attuazione del Modello, inviandola, unitamente a un rendiconto delle spese sostenute, al Consiglio di Amministrazione;
- identificare i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione (per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231);
- valutare le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione della Banca e/o la Direzione Generale, o al diverso soggetto competente in forza delle regole disciplinari tempo per tempo adottate dalla Banca, le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità per l'adozione dei provvedimenti più opportuni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi della vigente contrattazione collettiva del lavoro, nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231;
- trasmettere al corrispondente Organo della capogruppo, attraverso l'indirizzo ODV231@cassacentrale.it, ogni notizia relativa: all'avvio di procedimenti giudiziari a carico della Banca per i reati previsti dal decreto; all'avvio di procedimenti giudiziari a carico di Dipendenti o Esponenti Aziendali per i reati previsti dal Decreto e commessi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per conto della Banca; e qualsiasi informazione richiesta dal corrispondente organo della capogruppo nell'ambito dello svolgimento della propria attività che non sia coperta da obblighi di riservatezza.

Al fine di consentire la piena ed autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un *budget* di spesa annuo, proposto dal medesimo e deliberato dal Consiglio di Amministrazione in via previsionale, che potrà essere impiegato, ad insindacabile giudizio dell'Organismo di Vigilanza e senza la preventiva autorizzazione da parte di alcun ufficio o organo della Banca, per lo svolgimento della propria attività istituzionale (ad esempio nel caso in cui vi sia la necessità di avvalersi di consulenti esterni che coadiuvino l'Organismo). Tale dotazione iniziale può essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione della Banca su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, delle modalità di impiego del *budget* annuale dovrà essere dato conto nella relazione periodica che l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione della Banca.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite del suo Presidente, può in qualsiasi momento presentare richiesta di convocazione del Consiglio di Amministrazione della Banca per riferire in merito a particolari criticità riscontrate in relazione al funzionamento del Modello.

5.5. Regole di condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nel rispetto della lettera e dello spirito del Modello e del D.Lgs. 231/01;
- obiettività: i componenti dell'OdV non devono partecipare attivamente ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare al Consiglio di Amministrazione i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge. Tutti i dati sensibili di cui sia titolare l'Ente devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali e di *privacy* così come previsto dal regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679, meglio noto con la sigla GDPR.

5.5.1. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e relazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatizzato ad accesso riservato.

5.6. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6, comma 2, lett. d)

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing-

L'OdV agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate con dolo o colpa grave (cfr. par. 5.6.1).

Al fine di rendere effettivo l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve poter essere informato in merito a fatti od eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. È necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello 231 e l'OdV stesso.

In particolare, nel Modello 231 adottato vengono individuate due tipologie di flussi informativi diretti all'OdV:

1) **SEGNALAZIONI**, da inviare in caso di rilevazione di gravi comportamenti illegali (frode, corruzione, *etc.*) o più in generale di comportamenti non corretti nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello 231.

Tutti soggetti coinvolti nelle attività sensibili sono, infatti, tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV, tramite i canali informativi specificamente identificati:

- violazioni di leggi e norme applicabili;
- violazioni, conclamate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e delle Policy adottate;
- eventuali deroghe alle procedure decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata.

2) **FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI**, richiesti dall'ODV alle singole Funzioni (e anche disciplinati da separato regolamento) aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di appartenenza, al fine di consentire all'Organismo stesso di monitorare l'insorgenza di attività sensibili, il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Ciascun Destinatario del Modello può presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

5.6.1. Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. *WHISTLEBLOWING*)

La Legge 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società, dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*), inserendo all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 il comma 2 *bis* che ha disposto che il Modello Organizzativo preveda:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con il termine “illeciti” si intende la commissione – o possibile commissione – di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Tali reati sono elencati nel medesimo D.Lgs. 231/01.

Con il termine “irregolarità” si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Banca.

Sono considerate “irregolarità” anche le violazioni gravi delle procedure e dei regolamenti adottati dalla Società.

La norma in questione mira ad incentivare la collaborazione nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell’impresa, introducendo specifiche tutele a favore del segnalante.

A tal fine la norma interviene su un duplice piano: da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta, a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito, di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale in seguito alla denuncia; dall’altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e la Banca non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, anonime e non, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Le segnalazioni possono avvenire attraverso un canale previsto dalla Banca che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell’identità del Segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante) posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Banca, nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste al paragrafo dedicato al sistema disciplinare.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell’OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell’OdV.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l’Organismo di Vigilanza raccoglie le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione dei reati o comunque relative a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti e Collaboratori in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e il Codice Etico e delle modalità attraverso cui la Banca intende perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

6.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

6.2. Scelta dei Consulenti esterni

La scelta e la gestione dei Consulenti deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Codice Etico e/o del Modello adottato dalla Banca;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

6.3. Comunicazione del Modello

La Banca è tenuta ad assicurare che tutti i Destinatari abbiano piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Società stessa ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

Con riguardo ai Dipendenti e agli Esponenti Aziendali, la Banca è tenuta a consegnare, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, una copia cartacea o digitale del Modello e del Codice Etico. Lo stesso adempimento andrà eseguito verso i medesimi soggetti in sede di assunzione ovvero di

assegnazione della carica. A tale adempimento è delegata a provvedere l'U.O. deputata a gestire il personale.

Il Modello e i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet istituzionale della Banca e, se esistente, sul portale di comunicazione interna aziendale.

In ogni caso, il Modello aggiornato nonché il Codice Etico sono resi accessibili per la consultazione da parte di tutti i Destinatari.

6.4. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Banca e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati Reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.

In osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, si prevede un adeguato programma di formazione dopo ogni adozione di una nuova versione del Modello o, comunque, almeno ogni tre anni dall'ultima adozione.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi ed assicurando l'obbligatorietà nella fruizione degli stessi. La formazione viene erogata attraverso sessioni, possibilmente in aula, al termine delle quali i partecipanti sono chiamati alla compilazione di un questionario predisposto dai formatori per verificare la corretta comprensione dei contenuti dell'attività formativa, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che ispirano i loro comportamenti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per il Consiglio di Amministrazione e i responsabili delle attività sensibili. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato.

Inoltre, deve essere garantita la possibilità ai destinatari di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico), nonché i protocolli di controllo.

Il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'**Organismo di Vigilanza** in collaborazione con l'U. O. aziendale che, secondo le vigenti disposizioni aziendali, si occupa di gestire la formazione dei dipendenti.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nei Destinatari la consapevolezza in ordine alla ferma volontà della Banca di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca e i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, *Partner* commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza, nelle forme indicate di seguito e nel rispetto del principio di proporzionalità. In particolare, la Banca adotterà:

- nei confronti dei Dipendenti, assunti con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito dal Regolamento disciplinare della Banca e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;
- nei confronti degli Esponenti Aziendali, le misure previste nel presente Modello;
- nei confronti del personale dipendente assunto all'estero con contratto locale, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi, dalle norme e dalle disposizioni contrattuali che disciplinano lo specifico rapporto di lavoro;
- nei confronti degli ulteriori Destinatari del Modello, le sanzioni di natura contrattuale e/o normativa che regolano i rapporti con tali soggetti.

Si precisa che tali previsioni troveranno applicazione anche per la violazione delle misure di tutela del segnalante previste nel Modello, nonché per l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

E' fatto comunque divieto di compiere atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione relativa a potenziali violazioni del "Modello" e/o alla commissione di reati contemplati dal "Modello". A tal fine la Banca prevederà ad adottare le stesse sanzioni di seguito previste nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

7.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i requisiti, al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

7.2. Misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto a osservare sono disciplinate dalla Banca e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul database informativo della Banca, ai quali si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Banca, ossia:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, prive di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal vigente CCNL e dal Regolamento disciplinare interno della Banca – dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che – per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni – restano invariati i poteri conferiti al Direttore Generale dallo Statuto Sociale (cfr. art. 50.2) in materia di proposta di provvedimenti disciplinari e di licenziamento, spettando invece al Consiglio di Amministrazione della Banca ogni finale potere decisionale a tal proposito.

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Banca e le norme di legge che regolano la materia.

7.2.1. Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente identificato dal Regolamento Disciplinare, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 9 gennaio 2019.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro *ex art. 2119 cod. civ. – giusta causa –* o *ex art. 2118 cod. civ. – giustificato motivo soggettivo –* il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure. Si applicano le previsioni previste dal Regolamento disciplinare e dalla eventuale ulteriore disciplina interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.

7.2.2. Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro *ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa –* o *ex art. 2118 – giustificato motivo soggettivo –* il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

7.2.3. Dirigenti in posizione apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti

7.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

Sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, se non coincidente con l'OdV, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, adotterà agli opportuni provvedimenti; diversamente, gli stessi saranno attuati dal Consiglio di Amministrazione.

7.4. Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, *Partner* e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti, *Partner*, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

Sezione seconda

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare sono stati creati 20 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifiche fattispecie di reato:

➤ **PARTE SPECIALE A:**

○ Art. 24 – 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. 25 – Peculato, concussione, corruzione e induzione a dare o promettere utilità, abuso d’ufficio;

➤ **PARTE SPECIALE B:**

○ Art. 24-*bis*. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati

➤ **PARTE SPECIALE C:**

○ Art. 24-*ter* – Delitti di criminalità organizzata

➤ **PARTE SPECIALE D:**

○ Art. 25-*bis*. – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

➤ **PARTE SPECIALE E:**

○ Art. 25-*ter* – Reati societari

➤ **PARTE SPECIALE F:**

○ Art. 25-*quater* – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico

➤ **PARTE SPECIALE G:**

○ Art. 25-*quinq*ues – Delitti contro la personalità individuale

➤ **PARTE SPECIALE H:**

○ Art. 25-*sexies* – Market abuse

○ Art. 25-*ter* – Reati societari (Aggiotaggio)

➤ **PARTE SPECIALE I:**

○ Art. 25-*septies* – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

➤ **PARTE SPECIALE L:**

○ Art. 25-*octies* – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

➤ **PARTE SPECIALE M:**

○ Art. 25-*novies* – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore

➤ **PARTE SPECIALE N:**

○ Art. 25-*decies* – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria

➤ **PARTE SPECIALE O:**

○ Art. 25-*undecies* – Reati ambientali

- **PARTE SPECIALE P:**
- Art. 25-*duodecies* – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **PARTE SPECIALE Q:**
- Art. 25-*terdecies* – Razzismo e xenofobia
- **PARTE SPECIALE R:**
- Art. 25-*quaterdecies* – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **PARTE SPECIALE S:**
- Art. 25-*quingiesdecies* – Reati tributari
- **PARTE SPECIALE T:**
- Art. 25-*sexiesdecies* – Contrabbando
- **PARTE SPECIALE U:**
- Art. 25-*octies.1* – Reati di frode e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- **PARTE SPECIALE V:**
- Art. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* – Reati contro il patrimonio culturale

In sede di prima applicazione, per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell’ambito delle quali tali reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi (ove già esistenti) finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- **“REGOLAMENTAZIONE”**, ossia l’insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;
- **“PROCEDURE”**, ossia l’insieme delle procedure adottate dalla Banca per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- **“SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI”**, articolato in:
 - controlli di linea
 - controlli di secondo livello (*Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management*)
 - controlli di terzo livello esternalizzati (*Internal Audit*)
- **“CONTROLLI ESTERNI”**

La **REGOLAMENTAZIONE** e le **PROCEDURE** sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio) nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Banca.

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti Reati.

Principi generali di comportamento

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento Disciplinare e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del presente Modello, la Banca, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha proceduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) cui devono conformarsi l'attività ed il comportamento di tutto il personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con la Banca stessa: principi che sono contenuti nel "Codice Etico" diffuso presso i dipendenti, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Gli *standard* di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca.

Tali regole, nella loro generalità, risultano già da tempo adottate dalla Banca, essendo presenti nella regolamentazione interna, e sono (e saranno) oggetto, laddove necessario, di interventi d'implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività valgono le istruzioni generali o particolari impartite nel tempo mediante testi unici, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio non in contrasto con le disposizioni di vigilanza.

La Direzione della Banca, i responsabili di Area e delle unità organizzative e di funzione hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti ad attività di controllo eventuali anomalie e situazioni che possono determinare rischi rilevanti per l'intermediario.

Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la Banca si è dotata (e, ove mancanti in sede di prima applicazione, si doterà) di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la Banca si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi è rigidamente regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti tali poteri nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati (limiti d'importo riferiti all'operazione, diversi a seconda del grado ricoperto, e/o modalità di abbinamento di firme di diversi soggetti).

Segregazione dei compiti: lo svolgimento compiti all'interno della Banca è improntato ai principi di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, l'attività di chi autorizza e quella di chi controlla.

Tracciabilità dei processi: l'operatività svolta all'interno della Banca regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti alle specifiche di cui ai reati previsti dal Decreto.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da attività sensibili ai reati e da parte delle funzioni di controllo.

Strutture aziendali deputate ad eseguire specifiche attività esecutive riportate nella parte generale del "Modello":

1. il dipendente incaricato di essere "referente" della materia e dello svolgimento delle attività connesse è, alla data di aggiornamento del presente Modello, la dott.ssa Isabella D'Orazio, Responsabile Addetta dell'U.O. Contenzioso e Legale della Banca;
2. l'U.O. incaricata di consegnare il presente "Modello" ed il "Codice Etico" a Dipendenti ed Esponenti, anche in caso di assunzione o rinnovo, è alla data di aggiornamento del presente Modello, l'U.O. **Operations**;
3. l'U.O. incaricata di inserire nei contratti con i fornitori una specifica clausola che impegni i medesimi al rispetto del Codice Etico e del D.Lgs. 231/01 è l'U.O. **Contenzioso e Legale**;
4. l'U.O. incaricata di collaborare con l'OdV in materia di formazione (cfr. par. 5.4 a pag. 23) è, alla data di approvazione/aggiornamento del presente Modello, l'U.O. **Contenzioso e Legale**.