

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E**  
**CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001

***PARTE GENERALE***

*Edizione Giugno 2024*

## PREMESSA

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e gestione adottato dalla Banca Passadore & C. S.p.A. ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed è redatto in coerenza con le “Linee guida dell’Associazione Bancaria Italiana” e secondo i “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231” realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense

Il Modello è inteso come l’insieme delle regole operative/protocolli e delle norme deontologiche adottate dalla Banca in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	1
1.1.	PRINCIPI.....	1
1.2.	I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI.....	1
1.3.	SANZIONI PER LA SOCIETA'.....	2
1.4.	PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE.....	2
1.5.	I REATI.....	3
2.	DISPOSIZIONI PRELIMINARI E ATTIVITA' SVOLTE DALLA BANCA FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D. LGS. 231/2001 11	
2.1.	PREDISPOSIZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO.....	11
2.2.	INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI CONNESSI PRESIDI DI CONTROLLO.....	11
2.3.	MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	12
2.4.	DESTINATARI.....	12
2.5.	CODICE ETICO.....	13
2.6.	REGOLE INTERNE DI RIFERIMENTO.....	13
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.1.	NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.2.	REQUISITI DI INDIPENDENZA, ONORABILITA', PROFESSIONALITA', AUTONOMIA E RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.3.	CAUSE DI INELEGGIBILITA' E/O DI DECADENZA.....	17
3.4.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 6 D. LGS. 231/2001.....	18
3.5.	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
3.6.	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3.7.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3.7.1.	WHISTLEBLOWING.....	20
3.8.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	22
3.9.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ED IL COLLEGIO SINDACALE.....	22
4.	PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	23
5.	LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	24
6.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	25
6.1.	PRINCIPI GENERALI.....	25
6.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) PER IL SETTORE CREDITO.....	25
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	26
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIREZIONE.....	26
6.5.	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI.....	27
6.6.	MISURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING.....	27
7.	CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	28
7.1.	VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO.....	28
7.2.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	28

PARTE SPECIALE (OMISSIS)

Allegato al presente Modello, di cui costituisce parte integrante:

ALLEGATO 1 – Modello organizzativo per la sicurezza e la salute dei lavoratori

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

### 1.1. PRINCIPI

Il D.lgs. 231/2001, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’articolo 11 della Legge 29 Settembre 2000, n° 300”, recepisce provvedimenti, anche comunitari, volti a sollecitare una crescente responsabilizzazione della persona giuridica, al fine di contrastare, con maggiore efficacia, la criminalità economica.

### 1.2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il D.lgs. 231/2001 prevede una “responsabilità amministrativa”, che mostra una palese analogia con la responsabilità penale. Infatti, il suo accertamento avviene nell’ambito del processo penale ed è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell’art. 8 l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso decreto previste – sono a norma dell’art 5 del D.lgs 231/2001:

- a) sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- c) il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

In ordine al **primo presupposto** concernente la tipicità dei reati presupposto si rimanda a quanto meglio specificato ed esaurientemente indicato al Paragrafo 1.6.

Per quanto riguarda il **secondo presupposto** (i.e. l’interesse ed il vantaggio) si segnala che prevalente dottrina e giurisprudenza hanno sancito che il requisito dell’interesse è da intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio e che mentre:

- l’interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far concretamente ottenere alla società un’utilità economica, patrimoniale o finanziaria (aumento di fatturato, ricezione di pagamenti, diminuzione di costi).
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell’autore, ricadono comunque a beneficio della società stessa.

Pertanto, la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all’ente collettivo sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell’ente.

**Terzo ed ultimo presupposto** per la determinazione della responsabilità dell’Ente, così come previsto dall’art. 5, c. 1, del Decreto, è la commissione di determinati reati nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali) in sostanza ai c.d. “soggetti apicali”;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera “a)” (ad esempio dipendenti) in sostanza i c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”.

In particolare, relativamente alla definizione di soggetto apicale si riporta quanto previsto dalle Linee Guida di ANIA (in quanto - anche se non di riferimento per la categoria – contengono la definizione che si ritiene maggiormente esaustiva) : “i soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo - anche solo in via di fatto - dell’ente, così realizzando un “dominio penetrante” sullo stesso”. Peraltro, l’art. 25-ter limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli “amministratori, direttori generali o liquidatori”, da integrare, in via interpretativa, con i “dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari” ai sensi del D. lgs. n. 262/2005.

Tutti i soggetti di cui ai punti a) e b) che precedono saranno indicati nel seguito del documento come “Soggetti”.

Da tutto quanto sopra esposto consegue che **non è prefigurabile** una responsabilità dell’ente ove la persona fisica che abbia commesso il reato abbia agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi** ovvero nell’ipotesi in cui all’ente non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa”, intesa come lo stato soggettivo imputabile all’ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Mentre per i reati societari il legislatore circoscrive la responsabilità della persona giuridica qualora il soggetto abbia agito perseguendo l’interesse della società, con riferimento alle altre fattispecie di reato l’ente risulta invece punibile anche nell’ipotesi in cui l’autore materiale del reato, pur non agendo volutamente nell’interesse dell’ente, rechi a quest’ultimo un vantaggio.

### 1.3. SANZIONI PER LA SOCIETA’

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

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

la cui applicazione nei confronti dell’ente varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina detta sanzione 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.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere:

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

### 1.4. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITA’ DELL’ENTE

Nell’ipotesi in cui l’ente risulti responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi, l’articolo 6 del D.lgs. 231/2001 prevede l’esonero da detta responsabilità, se l’ente dimostra che:

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b). I reati commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione possono pertanto essere imputati all’ente solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, obblighi che si presuppongono osservati se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si osserva peraltro che, in sede di procedimento penale, il giudice sarà libero di valutare l’effettiva idoneità del modello organizzativo adottato dall’ente a prevenire i reati.

L’ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:



- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli/presidi diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto prevede, inoltre, una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza, ma sia accertato che l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto l'Ente, per poter essere esonerato dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema disciplinare, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema disciplinare;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Lo stesso Decreto nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da ABI) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli/presidi;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

Si rileva, infine, che per le banche, l'Autorità di Vigilanza del settore ha emanato specifiche disposizioni in materia di organizzazione e di governo societario volte a rafforzarne l'assetto organizzativo e il sistema dei controlli mediante la chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità. Pertanto, la Banca è dotata di un insieme di regole, di procedure e di presidi organizzativi, quali Regolamenti, Codici (Etico e di Autodisciplina), Policy, Comunicazioni di Servizio e Istruzioni che assicurano la conformità delle operazioni con la legge e con la normativa di settore.

## 1.5. I REATI

Vengono illustrate, nel seguito, le fattispecie di reato la cui commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, può determinare ai sensi del D. lgs. 231/2001 la responsabilità amministrativa del medesimo.

Il D. lgs. 231/2001 delinea un sistema c.d. "per quote", il quale stabilisce che, a fronte della commissione di un illecito dipendente da reato, venga applicata una sanzione pecuniaria la cui determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote. In altri termini, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a

mille e il valore monetario della singola quota varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

**Fattispecie di reato previste dal D. lgs. 231/2001**  
(Capo I, sezione III: *Responsabilità amministrativa da reato*)

▪ **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

**Art. 24<sup>1</sup>, D. lgs. 231/2001**, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture:

- Malversazione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-bis, c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato o di altri enti pubblici o dell'Unione Europea (art. 316-ter, c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353, c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis, c.p.);
- Truffa a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, c.2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche a danno dello Stato, di altri enti pubblici, dell'Unione Europea (art. 640-bis, c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640-ter, c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea) (art. 356, c.p.);
- Frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986).

▪ **Reati informatici e trattamento illecito di dati**

**Art. 24-bis<sup>2</sup>, D. lgs. 231/2001**, *delitti informatici e trattamento illecito di dati*:

- Documenti informatici (art. 491-bis, c.p.: falsità in un documento pubblico o privato avente efficacia probatoria);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter, c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater, c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies, c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater, c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies, c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis, c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter, c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater, c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies, c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

▪ **Reati di criminalità organizzata**

**Art. 24-ter<sup>3</sup>, D. lgs. 231/2001**, *delitti di criminalità organizzata*:

- Associazione per delinquere (art. 416, c.p., ad eccezione del comma 6);
- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis, c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630, c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o

<sup>1</sup> Articolo introdotto dal Decreto Legge 23 maggio 2008, n. 92 e modificato dalla Legge del 17 ottobre 2017, n. 161 e modificato dal D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020, modificato D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137.

<sup>2</sup> Articolo introdotto dalla Legge del 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D. Lgs. del 15 gennaio 2016, n. 7 e 8.

<sup>3</sup> Articolo introdotto dalla Legge del 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dalla Legge del 11 dicembre 2016, n. 236.



aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (*escluse quelle denominate "da bersaglio da sala", o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi e gli strumenti lanciarazzi* -art. 2, c. 3, l. 110/1975) (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.).

**Art. 25<sup>4</sup>, D. lgs. 231/2001**, *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*:

- Peculato (art. 314, c.p.) quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316, c.p.) quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea; Concussione (art. 317, c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319, c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis, c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater, c.p.):
- Pene per il corruttore (art. 321, c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323, c.p.) quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea.

▪ **Reati contro la fede pubblica**

**Art. 25-bis<sup>5</sup>, D. lgs. 231/2001**, *falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453, c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454, c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455, c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457, c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459, c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460, c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461, c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473, c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474, c.p.).

**Art. 25-bis-1<sup>6</sup>, D. lgs. 231/2001**, *delitti contro l'industria e il commercio*:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513, c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis, c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514, c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515, c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516, c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517, c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter, c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater, c.p.).

▪ **Reati societari**

**Art. 25-ter<sup>7</sup>, D. lgs. 231/2001**:

<sup>4</sup> Articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020 (attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) pubblicato sulla G.U. n.177 del 15/7/2020).

<sup>5</sup> Articolo introdotto dal D. Lgs. del 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409; modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D. Lgs. del 21 giugno 2016, n. 125

<sup>6</sup> Articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

<sup>7</sup> Articolo introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. del 11 aprile 2002, n. 61; modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D. Lgs. del 15 marzo 2017, n. 38.

- False comunicazioni sociali (art. 2621, c.c.);
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis, c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, c. 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, c. 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.), anche per interposta persona; Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637, c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis, c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2, c.c.).

▪ **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

**Art. 25-quater<sup>8</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordini micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. 10 maggio 1976, n. 342)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 L. 10 maggio 1976, n. 342)
- Sanzioni (art. 3 L. 28 dicembre 1989, n. 422)
- Pentimento operoso (art. 5 D. Lgs. 15 dicembre 1979, n. 625)
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York, 9 dicembre 1999 (art. 2)

▪ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

**Art. 25-quarter.1<sup>9</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

▪ **Delitti contro la personalità individuale**

**Art. 25-quinquies<sup>10</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

<sup>8</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

<sup>9</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, art. 8.

<sup>10</sup> Articolo inserito dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228; modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dalla Legge 4 marzo 2014, n. 39 e dalla Legge del 29 ottobre 2016, n. 199.



- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

▪ **Abusi di mercato**

**Art. 25-sexies<sup>11</sup>, D. lgs. 231/2001:**

Parte V, titolo I-bis, capo II, TUF (D. lgs. 58/1998)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, TUF e, come illecito amministrativo, art. 187 bis, TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, TUF e, come illecito amministrativo, art. 187 ter, TUF).

▪ **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. lgs. 81/2008, TUSSL)**

**Art. 25-septies<sup>12</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Omicidio colposo (art. 589, c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, c. 3, c.p.).

▪ **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio**

**Art. 25-octies<sup>13</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Ricettazione (art. 648, c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis, c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter, c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1, c.p.).

▪ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

**Art. 25-octies.1<sup>14</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter, c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater, c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis, c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter, c.p.).

▪ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

**Art. 25-novies<sup>15</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, c.1, lett. a-bis, l. 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinati alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, c. 3, l. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un

<sup>11</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62.

<sup>12</sup> Articolo introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, art. 9 e modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

<sup>13</sup> Articolo aggiunto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186.

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, modificato D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137..

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

programma per elaboratore (art. 171-bis, c. 1, l. 633/1941);

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, c. 2, l. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicale o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (art. 171-ter, c. 1, l. 633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessione di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171-ter, c. 2, l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, l. 633/1941).

▪ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

**Art. 25-decies<sup>16</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:**

▪ **Reati transnazionali (l. 146/2006, artt. 3 e 10)**

▪ **Reati ambientali**

**Art. 25-undecies<sup>17</sup>, D. lgs. 231/2001:**

Trattasi di una serie di delitti, previsti dagli artt. 452-bis (inquinamento ambientale), 452-quater (disastro ambientale), 452-quinquies (delitti colposi contro l'ambiente), 452-sexies (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), 452-octies (circostanze aggravanti), 452 quaterdecies (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), 727-bis (uccisione, distruzione di specie animali, vegetali selvatiche protette), 733-bis (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto) del codice penale, dagli artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260-bis e 279 del D.lgs. 152/2006, dagli artt. 1, 2, 3-bis e 6 della Legge 150/1992, dalla Legge 549/1993 e D.lgs. 202/2007 in tema di reati ambientali (scarico di sostanze reflue industriali, scarico di sostanze inquinanti, raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, traffico illecito di rifiuti, specie animali e vegetali protette, ecc.).

▪ **Assunzione illegale di lavoratori stranieri**

**Art. 25 duodecies<sup>18</sup>, D. lgs. 231/2001):**

Trattasi delle ipotesi aggravate, previste dall'art. 22 comma 12-bis del D. lgs. 286/1998, del reato che riguarda il datore di lavoro che occupa, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto – e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo – revocato o annullato. Le aggravanti, a fronte delle quali diventa applicabile, a norma dell'art. 2 del D. lgs. 109/2012, il D. lgs. 231/2001, riguardano le ipotesi in cui i lavoratori occupati: siano in numero superiore a tre; siano minori in età non lavorativa; siano esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Sono inoltre contemplati i delitti di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. lgs. 286/1998 in tema di trasporto, ingresso illegale e favoreggiamento permanenza di stranieri non in regola con il permesso di soggiorno.

▪ **Razzismo e xenofobia**

**Art. 25 terdecies<sup>19</sup>, D. lgs. 231/2001:**

<sup>16</sup> Articolo introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n 116; modificato dal D. Lgs. del 7 luglio 2011, n. 121.

<sup>17</sup> Articolo introdotto dal D. Lgs. del 7 luglio 2011, n. 121, modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21.

<sup>18</sup> Articolo introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla Legge del 17 ottobre 2017, n. 161.

Trattasi dei reati previsti dall'art. 604 bis del codice penale relativi alla propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa: E'vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

▪ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

**Art. 25 - quaterdecies<sup>20</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401).

Trattasi dei reati previsti dall'art 1 e 4 della Legge 13 Dicembre 1989, n. 401 che non trovano rilevanza all'interno dell'attuale struttura della Banca.

▪ **Reati tributari**

**Art. 25 - quinquiesdecies<sup>21</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, 2 e 2-bis, D. lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, 2 e 2-bis, D. lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (artt. 4, 5 e 10-quater D.lgs. 74/2000), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

▪ **Contrabbando**

**Art. 25 - sexiesdecies<sup>22</sup>, D. lgs. 231/2001:**

- Delitti di contrabbando (reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973 n. 43);

▪ **Delitti contro il patrimonio culturale**

**Art. 25 – septiesdecies<sup>23</sup> D. lgs. 231/2001:**

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

▪ **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

**Art. 25 - duodevicies<sup>24</sup> D. lgs. 231/2001:**

<sup>19</sup> Articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D. lgs. 1° marzo 2018, n. 21.

<sup>20</sup> Articolo introdotto dalla Legge 3 gennaio 2019, n. 39.

<sup>21</sup> Articolo introdotto dall'articolo 39, comma 2 del decreto fiscale collegato alla Legge di Bilancio 2020 (D.L. n.124 del 26 ottobre 2019), convertito nella Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 (in G.U. 24/12/2019, n.301), modificato dal D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020 (attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) pubblicato sulla G.U. n.177 del 15/7/2020).

<sup>22</sup> Articolo introdotto dal D.lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 (attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) pubblicato sulla G.U. n.177 del 15/7/2020).

<sup>23</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge n. 22/2022.

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

---

<sup>24</sup> Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge n. 22/2022.



## 2. DISPOSIZIONI PRELIMINARI E ATTIVITA' SVOLTE DALLA BANCA FINALIZZATE AL RECEPIMENTO DEL D. LGS. 231/2001

In conformità alle disposizioni contenute nel D. lgs. 231/2001, in forza delle quali il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo dell'ente deve individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto (cfr. art. 6, comma 2, lettera a), del D. lgs. 231/2001), la Società, in considerazione della particolare struttura organizzativa, e al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, ha provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, a individuare i rischi reato ravvisabili nei diversi settori di attività nonché ad analizzare le proprie strutture organizzative al fine di identificare i processi aziendali c.d. "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto.

Il progetto di redazione del Modello si è sviluppato secondo diverse fasi, specificatamente descritte nel seguito del presente paragrafo, le quali sono state condotte nel rispetto dei principi fondamentali di verificabilità e mappatura delle analisi svolte, al fine di consentire la comprensione e la ricostruzione dell'intera attività progettuale realizzata e di garantire il rispetto dei dettami del Decreto.

Il presente Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene:

- una sintetica descrizione del quadro normativo e l'elenco delle fattispecie di reato;
- le attività svolte dalla banca finalizzate al recepimento del D. lgs. 231/2001: regolamentazione interna, strumenti di controllo, l'individuazione delle attività sensibili e dei connessi presidi di controllo, i destinatari del Modello;
- Organismo di Vigilanza: costituzione, composizione, funzioni e poteri, requisiti richiesti, funzionamento, svolgimento dell'incarico, flussi informativi, *whistleblowing*;
- i principi e gli elementi ispiratori del Modello;
- la formazione e l'aggiornamento delle risorse umane e la diffusione del modello;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- i criteri di verifica, aggiornamento e adeguamento del Modello.

La Parte Speciale contiene:

- l'individuazione delle principali attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- la descrizione dei reati, la loro eventuale potenziale rilevanza in Banca, i principi generali di comportamento per evitare la commissione degli stessi e i presidi di controllo previsti.

### 2.1. PREDISPOSIZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO

Tale fase ha riguardato l'acquisizione e l'esame puntuale della documentazione e delle informazioni rilevanti della Società al fine dell'individuazione del contesto normativo ed operativo interno di riferimento per la Società (ad es., procedure operative, regolamento interno, ordini di servizio, insieme dei poteri, delle deleghe e delle procure, sistema dei controlli interni, ecc.) così come meglio specificate al punto 2.6.

### 2.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI CONNESSI PRESIDI DI CONTROLLO

Come si è già rilevato, in ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, il Modello dell'ente deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati".

Ne è di fatto derivata una ricognizione dettagliata dell'operatività aziendale e della regolamentazione di riferimento (ad es., insieme delle policy/procedure disciplinanti l'unità organizzativa in esame, job description, ecc.) individuata per ciascun processo aziendale, tenendo conto dell'assetto organizzativo adottato e del funzionigramma vigente.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna attività specificatamente intesa a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza/insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato di cui al D. lgs. 231/2001, al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei medesimi reati (c.d. "attività sensibili") e, quindi, far sorgere l'opportunità/necessità di sottoporle ad analisi e monitoraggio. Tale indagine si è concretizzata nello svolgimento di vere e proprie interviste dirette ai responsabili delle anzidette unità organizzative (servizi e/o uffici), ovvero alle figure coinvolte nei processi in esame, e nella conseguente predisposizione di schede sintetiche di rilevazione degli esiti delle interviste stesse, al fine di identificare, per ciascuna delle attività sensibili, i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei presidi e delle misure di controllo adottati per la mitigazione dei rischi, nonché la loro efficacia.

Nello specifico, tale fase ha previsto le seguenti attività:



- interviste ai responsabili dei servizi e degli uffici aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati ex D. lgs. 231/2001;
- valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dal servizio/ufficio in esame tenuto conto dell'“impatto” (determinato sulla base della rilevanza economica delle sanzioni previste per ciascuna categoria di reato applicabile);
- analisi del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili ed individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo;
- valutazione del grado di efficacia e di efficienza, inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto;
- la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo (intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell'applicazione al “rischio inerente” dei protocolli/presidi adottati dalla Banca per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. lgs. 231/2001) per ciascuna delle attività sensibili individuate.

### 2.3. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Sulla scorta delle informazioni acquisite, l'attività di analisi e di individuazione di cui sopra è stata sintetizzata e mappata in una matrice riepilogativa dei processi aziendali, dei responsabili di riferimento, delle attività sensibili e dei connessi reati presupposto.

Nello specifico, il documento è stato suddiviso per ciascuna unità organizzativa potenzialmente esposta al rischio di irregolarità e risulta articolato secondo le seguenti componenti:

- *ID*: identificativo assegnato all'attività sensibile;
- *Attività sensibile*: processo aziendale potenzialmente esposto, sulla base di una valutazione preliminare, alla commissione di uno dei reati previsti dal D. lgs. 231/2001;
- *Key officer*: soggetto responsabile del processo aziendale/attività sensibile per effetto del ruolo ricoperto e delle funzioni assegnate allo stesso dalla regolamentazione interna;
- *Rischio inerente*: rappresenta il livello del rischio associato all'attività sensibile non tenendo in considerazione dell'esistenza di presidi e misure di controllo finalizzate a ridurre/mitigare tale rischio. A tale livello viene associato un giudizio di natura qualitativa (“alto”, “medio-alto”, “medio-basso” oppure “basso”);
- *Standard di controllo*: i presidi di controllo connessi alle attività sensibili ai predetti reati. L'effetto mitigante di tali presidi viene determinato sulla base di un giudizio di natura qualitativa (“adeguato”, “parzialmente adeguato”, “parzialmente inadeguato”, “non adeguato”)
- *Rischio residuo*: rappresenta il livello del rischio associato all'attività sensibile determinato tenendo in considerazione delle azioni di mitigazione già in essere. Sulla base della matrice realizzata, viene attribuito un giudizio a tale rischio (“alto”, “medio-alto”, “medio-basso” oppure “basso”);
- *Categorie di reato applicabili*: indicazione delle macro-fattispecie di reato previste dal D. lgs. 231/2001.

### 2.4. DESTINATARI

Il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Banca, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di un'unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Società (anche come semplici “nuncius”).

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, “Destinatari del Modello”:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell’OdV;
- dipendenti: intendendosi qualsiasi persona fisica che ha instaurato un rapporto di lavoro subordinato con la Banca;
- collaboratori: intendendosi qualsiasi persona fisica che ha instaurato un rapporto di lavoro non subordinato ed occasionale;
- fornitori terzi: intendendosi qualsiasi società terza con la quale la Banca ha instaurato un rapporto contrattuale.

## 2.5. CODICE ETICO

La Banca si è dotata di un **CODICE ETICO** nel quale vengono formalizzati i principi verso i quali la Banca orienta la propria attività, che consistono nella rigorosa osservanza della legge, nella concorrenza leale, nella trasparenza, nel rispetto degli interessi legittimi dei Clienti, dei fornitori, dei dipendenti, degli azionisti, delle istituzioni e della collettività.

Tali valori vengono posti a fondamento di ogni comportamento e di ogni attività aziendale, a qualsiasi livello adottati dalla struttura organizzativa della Banca.

In nessun modo la convinzione di agire nell’interesse o a vantaggio della Banca può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel Codice.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro ai quali si applica tramite opportune modalità di diffusione.

## 2.6. REGOLE INTERNE DI RIFERIMENTO

La Banca ad integrazione del presente Modello Organizzativo ai sensi del D. lgs.231/2001 adotta tutti gli strumenti di controllo interni ed esterni previsti dalla legislazione vigente e dalle disposizioni degli Organi di Vigilanza e si è dotata di un sistema di regole interne costituite da:

### STATUTO

### CODICE ETICO

### CODICE DI COMPORTAMENTO

### REGOLAMENTO INTERNO

### REGOLAMENTO COMITATO RISCHI

### REGOLAMENTO DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### REGOLAMENTO INTERNO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

### RISK APPETITE FRAMEWORK

**MODELLO ORGANIZZATIVO SICUREZZA SALUTE DEI LAVORATORI** allegato al presente Modello Organizzativo ai sensi D.lgs.231/2001

### BUSINESS CONTINUITY PLAN

### REGOLAMENTO OPERAZIONI CON SOGGETTI COLLEGATI (“PARTI CORRELATE”)

### BUSINESS MODEL ASSESSMENT PER TITOLI ECREDITI (IFRS9)

### REGOLAMENTO DI ESTERNALIZZAZIONE

### POLICY AZIENDALI

**POLICY GESTIONE CONFLITTI DI INTERESSE ED OPERAZIONI CON SOGGETTI COLLEGATI (“PARTI CORRELATE”)**

**POLICY GESTIONE DELLA LIQUIDITA’**

**POLICY GESTIONE DEL CREDITO**

**POLICY DI VALUTAZIONE DEGLI IMMOBILI POSTI A GARANZIA DELLE ESPOSIZIONI**

**POLICY DI CLASSIFICAZIONE DEI CREDITI E DI GESTIONE DEI CREDITI DETERIORATI**

**POLICY GRANDI ESPOSIZIONI**

**POLICY ANTIRICICLAGGIO**

**POLICY DI ESTERNALIZZAZIONE**

**POLICY OPERAZIONI DI MAGGIOR RILIEVO**

**POLICY NUOVI PRODOTTI SERVIZI ATTIVITA’ MERCATI**

**POLICY PER LA GOVERNANCE E IL CONTROLLO SUI PRODOTTI BANCARI AL DETTAGLIO**



**POLICY AREA FINANZA**

- CODICE DI AUTODISCIPLINA IN OPERAZIONI SU STRUMENTI FINANZIARI
- POLICY DI PRODUCT GOVERNANCE
- POLICY CLASSIFICAZIONE CLIENTELA
- POLICY CONFLITTI DI INTERESSE AREA FINANZA
- POLICY INCENTIVI
- POLICY TRASMISSIONE ED ESECUZIONE ORDINI
- POLICY IN TEMA DI PROSPETTI
- POLICY VALUTAZIONE E PRICING OBBLIGAZIONI PROPRIE
- POLICY PER LA VALUTAZIONE DI APPROPRIATEZZA ED ADEGUATEZZA
- DEPOSITO E SUBDEPOSITO DEI BENI DEI CLIENTI
- POLICY CONSERVAZIONE E REGISTRAZIONE DELLE COMUNICAZIONI TELEFONICHE
- POLICY DI SOSTENIBILITA' (ESG) NELLA PRESTAZIONE DEI SERVIZI DI INVESTIMENTO E ACCESSORI
- POLICY SULL'INFORMATIVA RELATIVA AI SERVIZI DI INVESTIMENTO (QUICK FIX MiFID II)

**POLICY GESTIONE PERSONALE**

- POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
- PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"
- INDIVIDUAZIONE STRUMENTI FINANZIARI CHE INCIDONO SU MECCANISMI ALLINEAMENTO RISCHI
- POLICY SELEZIONE E GESTIONE PERSONALE
- POLICY E PROCEDURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING
- POLICY SULLE CONOSCENZE E COMPETENZE DEL PERSONALE IN MATERIA DI SERVIZI DI INVESTIMENTO

**POLICY DIVERSITA' E INCLUSIVITA'**

**POLICY VALUTAZIONE ATTIVITA' AZIENDALI**

**POLICY COPERTURE RISCHIO FINANZIARIO PER "HEDGE ACCOUNTING"**

**POLICY ACQUISTO DI BENI E SERVIZI**

**POLICY RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

**POLICY PARTECIPAZIONI IN IMPRESE NON FINANZIARIE E CLASSIFICAZIONE INVESTIMENTI INDIRETTI IN EQUITY**

**POLICY ELARGIZIONI BENEFICHE**

**POLICY AREA ICT**

- MODELLO DI GOVERNANCE ED ARCHITETTURA ICT
- METODOLOGIA DI GESTIONE DEL RISCHIO ICT E DI SICUREZZA
- POLICY DI SICUREZZA DELL'INFORMAZIONE
- POLICY DI SICUREZZA PER I SERVIZI DI PAGAMENTO VIA INTERNET
- PROCESSO DI INCIDENT MANAGEMENT INFORMATICO
- PROCESSO DI CHANGE MANAGEMENT
- STANDARD DI DATA GOVERNANCE
- PIANO OPERATIVO ICT
- PROCESSO DI GESTIONE DEI PROGETTI ICT
- PIANO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SULLA SICUREZZA DELL'INFORMAZIONE

**POLICY SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI FINI PRIVACY**

**MANUALE DELLA CONSERVAZIONE DIGITALE**

**MANUALE OPERATIVO PER L'UTILIZZO DELLA FIRMA ELETTRONICA AVANZATA**

**POLICY IN MATERIA DI GESTIONE DEI RECLAMI DELLA CLIENTELA**

**POLICY DI REMUNERAZIONE DEGLI AFFIDAMENTI E SCONFINAMENTI**

**POLICY DIVIETO DI FINANZIAMENTO PRODUTTORI MINE ANTIPERSONA, MUNIZIONI E SUBMUNIZIONI A GRAPPOLO**

**POLICY DI SOSTENIBILITA'**

**• Comunicazioni di Servizio e Istruzioni operative, che riguardano:**

- o Anagrafe
- o Antiriciclaggio
- o Assegni
- o Banche corrispondenti
- o Bonifici e pagamenti
- o Carte di credito e Bancomat
- o Certificati di Deposito
- o Conti correnti
- o Depositi a Risparmio e Conti Deposito
- o Estero merci
- o Fidi
- o Imposte e Contributi-Riscossioni



- o Legale
- o Mutui e Crediti Personali
- o Obbligazioni
- o Organizzazione dei Servizi interni e Sportelli
- o Personale
- o Portafoglio
- o Privacy
- o Servizi diversi per la Clientela
- o Servizi di e-banking
- o Sistema informativo
- o Titoli borsa e tesoreria
- o Trasparenza e Condizioni Clientela

in funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e proceduralizzare le attività svolte e di stabilire norme comportamentali specifiche volte a prevenire deviazioni dai principi ispiratori del Codice Etico. In particolare, il sistema delle deleghe, oggetto di continue revisioni, è basato su poteri a firma sociale doppia e/o singola di soggetti nominativamente identificati, consentendo, quindi, un efficace controllo dell'operatività.

Il complesso delle regole sopra citate incorpora un articolato sistema di controlli interni, coerente con le caratteristiche dimensionali e operative della Banca, ed è ritenuto funzionale anche alla prevenzione dei reati oggetto del D. lgs. 231/2001. Peraltro, l'evoluzione normativa che contraddistingue il perimetro di riferimento di detto decreto ha reso opportuno una miglior specificazione del modello organizzativo della Banca mediante la redazione del presente documento volto ad enfatizzare l'attenzione della Banca alla tematica in oggetto.

Il compito di monitorare l'adeguatezza e la funzionalità del modello organizzativo e l'intero sistema dei controlli interni, in ottemperanza alle istruzioni degli Organi di Vigilanza, è affidato all'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un "Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b)).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, "OdV") e ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D. lgs. 231/2001 è istituito in Banca un organo collegiale ("Organismo di Vigilanza") con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza; a garanzia della sua terzietà, riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Banca e dispone di un budget di spesa.

#### 3.1. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come consentito dalle disposizioni normative in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza la Banca ha optato per una soluzione che prevede che sia un organo collegiale composto dal Responsabile del Servizio *Internal Audit* e da altri due membri dotati di idonei requisiti di professionalità ed indipendenza nominati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui uno scelto tra i Consiglieri indipendenti e uno tra i membri delle altre funzioni aziendali di controllo. La Banca valuta tale configurazione come la più opportuna in quanto la presenza nell'Organismo del Responsabile dell'*Internal Audit* consente un presidio concreto e continuo mentre la presenza di un Amministratore Indipendente, estraneo all'operatività, conferisce autorità e, appunto, indipendenza all'Organismo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere del Collegio Sindacale, può revocare in ogni momento il mandato ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per inadempienza degli obblighi di riservatezza e diligenza.

In caso di rinuncia o decadenza di un membro dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, procede alla nomina di un sostituto che rimarrà in carica fino alla scadenza naturale del mandato.

L'Organismo di Vigilanza è presieduto dal Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione con i seguenti poteri:

- provvedere alla convocazione, alla fissazione dell'ordine del giorno, e presiedere le riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- coordinare i lavori dell'Organismo di Vigilanza;
- dare esecuzione alle determinazioni dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione richiede la formale accettazione da parte di ciascun membro designato.

La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo comporta la decadenza del membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza dal suo mandato.

#### 3.2. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ONORABILITA', PROFESSIONALITA', AUTONOMIA E RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I membri indipendenti dell'Organismo di Vigilanza non devono essere legati alla Banca da rapporti di natura patrimoniale tali da comprometterne l'indipendenza.

Non possono quindi:



- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Banca tali da pregiudicarne l'indipendenza;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Banca;
- essere stretti familiari di amministratori esecutivi della Banca o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza:

- devono collocarsi in posizione di terzietà rispetto a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione della Banca e sui quali sono chiamati ad esercitare la vigilanza;
- non devono avere ruoli operativi all'interno della Banca che ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza, pertanto devono essere dotati delle seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e di valutazione degli impatti derivanti dalla normativa sui processi aziendali.

Per quanto riguarda i requisiti di onorabilità si considerano le previsioni normative applicabili alle Banche tempo per tempo vigenti.

Il requisito di autonomia (gerarchica) ed indipendenza (di giudizio e di interessi) presuppone che l'OdV possieda autonomi poteri di iniziativa e controllo, non svolga compiti operativi e abbia una collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda, invece, i membri dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Banca, l'autonomia va affermata attraverso la loro professionalità. L'autonomia si esprime nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento. I membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, con il Regolamento Ue 679/2016 cd. GDPR e del D. lgs. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") modificato ed aggiornato dal D.lgs 101/2018.

### 3.3. CAUSE DI INELEGGIBILITA' E/O DI DECADENZA

In tema di nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione dovrà verificare le cause di ineleggibilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
  - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal Decreto Legge n. 3 maggio 1991, n. 143, convertito nella Legge 5 luglio 1991, n. 197;
  - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nella legge fallimentare;
  - reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - rispetto alle mansioni affidate all'OdV;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari, che siano tali da determinare il venir meno della fiducia circa l'idoneità del soggetto a ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo.

### **3.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 6 D. LGS. 231/2001**

L'OdV nell'ambito della propria autonomia e indipendenza provvederà a darsi proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico Regolamento.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di verifica sulla coerenza e validità nel tempo.

All'Organismo di Vigilanza sono demandati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, tramite verifica della coerenza tra comportamenti concreti ed il Modello;
- valutare l'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti voluti contrari alle disposizioni di Legge;
- monitorare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello in modo particolare con riferimento all'adeguamento a nuove normative ed alla gestione di nuove attività;
- costituire un riferimento per i dipendenti della Banca che ad esso devono rivolgersi per segnalare condotte illecite;
- monitorare l'adeguato livello di diffusione, conoscenza e comprensione dei principi del Modello da parte del Personale della Banca, nonché della corretta attuazione degli appositi programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del "Decreto";
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità.

Le condizioni operative garantite per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Banca;
- l'obbligo di fornire informazione da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.

Per perseguire gli obiettivi descritti, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle risorse professionali del Servizio *Internal Audit*, del Servizio *Risk Management*, del Servizio *Compliance*, del Servizio Sicurezza, del Servizio Antiriciclaggio e della Direzione Organizzazione e può, inoltre, servirsi, nell'esercizio della sua attività, della collaborazione di soggetti esterni alla Banca (es. consulenti), disponendo in autonomia di adeguate risorse finanziarie. I consulenti esterni ed il personale della Banca che collaborassero con l'Organismo di Vigilanza sono anch'essi vincolati all'impegno di riservatezza.

### **3.5. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Date le finalità perseguite dall'Organismo, sono necessarie una snellezza operativa e una persistenza di controllo conseguibili solo con un continuo interscambio di informazioni fra i membri dell'Organismo stesso. In tale ottica l'attività routinaria non è necessariamente legata alle formali riunioni ma si sviluppa mediante le varie forme di comunicazione disponibili. Tale attività è comunque oggetto di verbalizzazione nell'ambito delle riunioni formali previste. L'Organismo di Vigilanza si riunisce, su convocazione del Presidente, con cadenza almeno trimestrale e, comunque, ogniqualvolta ne sia fatta richiesta da un membro o se ne presenti la necessità.

Si intende in ogni caso convocata validamente la riunione alla quale, pure in assenza di formale convocazione ai sensi di quanto precedentemente indicato, partecipino tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono valide con la presenza della maggioranza dei suoi membri e sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dall'altro membro non di diritto.

Le delibere dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei membri presenti.

Le delibere sono assunte con voto palese.



Di ogni riunione deve redigersi un verbale, sottoscritto dagli intervenuti, da conservarsi in apposita raccolta a cura del Responsabile del Servizio *Internal Audit* della Banca.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza ha diritto di far annotare nel verbale i motivi del suo dissenso.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza di dare comunicazione agli altri membri e di astenersi dalla votazione nei casi in cui lo stesso si trovi in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'oggetto della delibera. L'esistenza della situazione di conflitto e della conseguente astensione deve essere fatta constatare dal verbale della seduta.

### **3.6. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve avere carattere di continuità tramite la verifica della costante adeguatezza del Modello e dell'operatività a quanto disposto dalla vigente normativa.

Nel vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha come base le informazioni e le risultanze del Servizio *Internal Audit* oltre alle informazioni di cui al punto successivo. I controlli vengono effettuati con la frequenza considerata più opportuna in base ad un giudizio sulla criticità ed importanza dei processi monitorati e sui livelli di rischio in loro insiti.

La verifica della coerenza dei comportamenti tenuti con il Modello è svolta anche tramite appositi controlli dell'Organismo che, all'uopo, può avvalersi delle risorse del Servizio *Internal Audit* ed eventualmente di altri Servizi.

Relativamente al monitoraggio nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale del Servizio *Compliance*, specie per quanto riguarda gli adeguamenti alla normativa, e si coordina con la Direzione per ciò che concerne l'adeguamento e l'implementazione del Modello per le nuove attività intraprese dalla Banca.

### **3.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tutti i destinatari del Modello (componenti degli Organi Sociali, Dipendenti, Dirigenti, Collaboratori, ecc.) hanno l'obbligo di collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, di rispondere alle richieste di informazione, di favorire l'attività di verifica e valutazione posta in essere dall'ODV.

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma, lettera d) specifici obblighi di informazione periodiche o occasionali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

L'Odv partecipa, nella sua composizione plenaria o nella persona di alcuni suoi membri, tenuti successivamente a riferire alla prima riunione utile, ad alcune riunioni del Collegio Sindacale, nonché alle riunioni del Comitato Rischi e agli incontri con la società di Revisione legale.

L'Odv ha accesso, per il tramite dell'Internal Audit, alla Directory sulla quale le funzioni di controllo interno - ai sensi del Regolamento interno dei Sistemi di Controllo interni - inseriscono i report sull'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato senza ritardo da parte dei dipendenti, dei responsabili delle funzioni aziendali, degli organi societari e dei soggetti esterni in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto, quali:

- la commissione o la ragionevole convinzione di commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D. lgs. 231/2001;
- la violazione delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nella normativa interna in esso richiamata;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere

- fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli/presidi previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- avvio di attività, ispettive e loro conclusione da parte delle Autorità nazionali ed estere di Vigilanza con consegna dei relativi rapporti.

Inoltre, qualora i "Soggetti" (così come definiti al punto 1.2) i collaboratori ed i consulenti esterni vengano a conoscenza di situazioni, reali o potenziali, illegali o eticamente scorrette che, direttamente o indirettamente, procurano vantaggio per la Banca, devono immediatamente informare l'Organismo di Vigilanza e, ove applicabile, i propri superiori gerarchici, dandone comunicazione scritta.

Nel caso in cui i "Soggetti" di cui sopra ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscano alle dipendenze o per conto della P.A. devono informare immediatamente, per iscritto, l'Organismo di Vigilanza e, ove applicabile, i propri responsabili.

I responsabili operativi sono tenuti a vigilare sull'attività dei propri collaboratori, al fine di prevenire qualsiasi violazione di norme. I responsabili operativi devono conoscere i processi e le attività svolte nelle proprie aree e strutture in cui possono essere commessi atti illeciti; inoltre, essi devono cooperare con l'Organismo di Vigilanza e la Direzione per l'istituzione, l'aggiornamento e la divulgazione di regole idonee a prevenirne la commissione.

L'Organismo di Vigilanza si rende garante della riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti, allo scopo di tutelare gli stessi da eventuali ritorsioni o discriminazioni di qualsiasi genere o natura.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a prendere in considerazione tutte le segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni possono essere effettuate a mezzo: posta elettronica, posta ordinaria e/o interna.

### 3.7.1. WHISTLEBLOWING

La Banca ha adottato la Policy in tema di Whistleblowing che stabilisce la politica e le procedure della Banca in materia di segnalazioni di comportamenti illeciti suscettibili di integrare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'integrità della Banca, ivi comprese eventuali violazioni della normativa bancaria e finanziaria, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

La Banca, in conformità con la normativa applicabile in materia, al fine di rendere effettivo il diritto di svolgere segnalazioni da parte di tutti coloro che, in ragione della propria attività e dello specifico rapporto intrattenuto con la Banca intendano effettuare segnalazioni di violazioni di norme ha predisposto un apposito canale interno mediante il quale effettuare segnalazioni c.d. whistleblowing con garanzia di riservatezza, tutela dei dati personali e protezione da misure ritorsive.

Le segnalazioni sono effettuabili tramite il canale interno da parte di tutti i soggetto riconducibili alla de definizione di "segnalante" offerta dalla normativa applicabile e pertanto:

- lavoratori subordinati, compresi coloro i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio o che svolgano prestazioni occasionali e, più in generale, tutti i "dipendenti" come definiti dalla Circ. n. 285/2013 di Banca d'Italia e pertanto: "coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato";
- lavoratori autonomi e i lavoratori con rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Banca;
- liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso la Banca;
- volontari e tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Banca;
- azionisti (persone fisiche);
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Banca, i quali intendano effettuare segnalazioni di violazioni di norme, secondo quanto specificato di seguito.

Quanto alle violazioni oggetto di segnalazione, parimenti in conformità con i criteri offerti dall'ordinamento, si intendono comportamenti, atti o omissioni consistenti in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (commissione di reati presupposto) o violazioni dei presidi e controlli stabiliti dal modello di organizzazione e gestione;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni che ledono il mercato interno dell'Unione Europea, comprese violazioni delle norme in materia di concorrenza, di aiuti di stato e di imposte sulle società.

Le segnalazioni di violazioni attraverso il canale di segnalazione interna sono rivolte al Responsabile del Servizio Internal Audit, incaricato dalla Banca della gestione del canale di segnalazione interna. Qualora la segnalazione riguardi segnatamente una presunta violazione da parte del Responsabile del Servizio Internal Audit, ovvero il segnalante abbia motivo di ritenere che tale soggetto abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, suscettibile di comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il segnalante potrà rivolgersi con le medesime modalità al Responsabile del Servizio Compliance.

La gestione della segnalazione spetta alternativamente: al Responsabile del Servizio Internal Audit, al Responsabile del Servizio Antiriciclaggio o al Responsabile del Servizio Compliance (ciascuno, rispettivamente "Incaricato della gestione"), nella misura in cui uno tra tali soggetti sia destinatario della segnalazione.

Il canale di segnalazione interna assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone eventualmente menzionate nella segnalazione, nonché della relativa documentazione. Qualunque soggetto coinvolto nella gestione della segnalazione è pertanto parimenti tenuto a garantire la riservatezza intorno a tali aspetti.

Al termine delle attività di gestione della segnalazione (ricezione, verifica preliminare, istruttoria e di accertamento), l'incaricato della gestione svolge le seguenti attività alternative:

- qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, generica o estranea all'ambito di applicazione oggettivo: l'Incaricato della gestione archivia la segnalazione;
- qualora dall'accertamento non emergano violazioni: l'Incaricato della gestione archivia la segnalazione;
- qualora l'accertamento faccia emergere concrete violazioni: l'Incaricato della gestione sottopone le violazioni oggetto di segnalazione alla valutazione degli organi amministrativi e/o di controllo, secondo lo schema seguente:

Soggetto che ha commesso la violazione	Organo competente
- Dipendenti (di ogni inquadramento)	- Amministratore Delegato / OdV
- Collaboratori	
- Fornitori e professionisti	
- membro del Consiglio di Amministrazione	- Presidente del Consiglio di Amministrazione/ OdV
- membro del Collegio Sindacale	
- Presidente del Collegio Sindacale	
- Amministratore Delegato	- Consiglio di Amministrazione/ OdV
- Presidente del Consiglio di Amministrazione	

L'incaricato relaziona ai predetti soggetti circa gli accertamenti svolti ma non partecipa alla decisione intorno ai provvedimenti conseguenti all'eventuale violazione (ad. es. denuncia all'attività giudiziaria, azioni giudiziali, contestazioni disciplinari, esercizio di rimedi contrattuali) che sarà pertanto assunta autonomamente dai soggetti competenti.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza ne assicura il coinvolgimento, in coerenza con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello in capo all'Organismo stesso, al fine di metterlo in condizione di valutare le segnalazioni ricevute e le correlate azioni da intraprendere.

I soggetti segnalanti non subiscono ritorsioni o discriminazioni in ragione della segnalazione effettuata. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si intendono ritorsivi i seguenti atti, qualora adottati nei confronti del segnalante:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti nei confronti del segnalante in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Gli autori di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, così come coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione stessa, ovvero abbiano violato l'obbligo di riservatezza intorno alla segnalazione, sono sanzionati ai sensi del punto 6. del presente Modello.

### **3.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

I documenti di compendio dei controlli svolti, corredati degli eventuali rilievi e delle risposte dei Responsabili dell'attività, vengono conservati, sia in formato elettronico in un'apposita sezione del sito riservato della Banca sia su supporto cartaceo quando recanti appunti manoscritti, a cura del Responsabile del Servizio *Internal Audit* e a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'archiviazione avviene per periodo di competenza e per argomento, per una durata di almeno 10 anni.

### **3.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ED IL COLLEGIO SINDACALE**

L'Organismo di Vigilanza, in attuazione dei poteri e dei compiti attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, relaziona annualmente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in merito alle verifiche effettuate ai fini della prevenzione dei reati di cui al presente Modello.

Nel caso rilevi comportamenti illeciti e/o difformi da quanto stabilito nel Modello, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Amministratore Delegato.

#### 4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Come più sopra riportato, il Modello è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Banca è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi e si propone di:

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

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- **trasparenza** dei comportamenti sia all'interno della Banca che nei rapporti con controparti esterne;
- **correttezza** da parte di tutti i soggetti facenti capo alla Banca, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- **tracciabilità** delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

I principi operativi cui il Modello si ispira sono:

- i requisiti indicati dal D. lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
  - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
  - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- la normativa vigente cui devono sottostare gli Intermediari Finanziari (es. Testo Unico Bancario, Testo Unico della Finanza, Istruzioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Regolamenti CONSOB, ecc.).
- i precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce.
- le linee guida pubblicate da ABI.
- Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense

Costituiscono parte integrante del Modello sia le procedure finora adottate dalla Banca, sia le nuove procedure che verranno predisposte ed introdotte, secondo l'assetto normativo interno riportato al capitolo 2.

Si è provveduto a verificare la rispondenza del sistema operativo ai requisiti di cui alla lettera a) b) c) art. 6 del Dlgs 231/2001.

Il presente documento si integra del sistema dei controlli interni contribuendo a salvaguardare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, il valore delle attività a protezione delle perdite, l'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, le normative di vigilanza, le politiche e i piani aziendali, i regolamenti e le procedure interne.

Gli organi coinvolti nei controlli sono il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione della Banca, i Dipendenti con varie tipologie di controllo, quali, tra gli altri, i controlli di linea, i controlli sulla gestione dei rischi e l'attività di revisione interna.

## **5. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE UMANE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Il Modello organizzativo è distribuito a tutti i dipendenti mediante pubblicazione in Intranet.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Banca assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

Il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel successivo capitolo 6.

La Banca ottempera all'obbligo di formazione del proprio personale attraverso la realizzazione di specifici interventi, rivolti ai neoassunti e di uno specifico intervento annuale rivolto a tutti i dipendenti a cura del Servizio Personale.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dal Servizio Personale in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Compito dell'Organismo di Vigilanza della Società è vigilare sull'effettiva erogazione dell'informazione e della formazione

La partecipazione ai piani di formazione ha carattere obbligatorio per tutti i destinatari sopra individuati.

## 6. SISTEMA SANZIONATORIO

### 6.1. PRINCIPI GENERALI

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di uno specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'azione di deterrente. La definizione di tale sistema costituisce, fra l'altro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come fondamento delle azioni di responsabilità ai sensi del Codice Civile) si rivolge agli Amministratori, ai Sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/o societario a seconda dei casi.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità dell'infrazione ed all'eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di un'eventuale sanzione espulsiva.

Una inesatta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente dall'applicazione delle sanzioni in oggetto soltanto nei casi di comportamenti in buona fede.

### 6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) PER IL SETTORE CREDITO

Ai lavoratori subordinati appartenenti alle aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e ai quadri direttivi si applicano le sanzioni disciplinari previste dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

La contestazione delle infrazioni è effettuata, di norma, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo avere sentito il parere del Responsabile del soggetto che ha commesso il reato; i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono conferiti i relativi poteri dal Consiglio di Amministrazione.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate, una volta accertato il "reato", tenendo conto della gravità, della recidività, del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché i relativi livelli di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione, nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società direttamente o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, gli eventuali procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che, in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

#### a) Rimprovero verbale

Tale sanzione potrà essere inflitta sempre che la violazione sia qualificabile come colposa, per infrazione alle procedure



stabilite dal Modello. È bene sottolineare che ciò vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Il rimprovero verbale potrà essere fatto anche per la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.

b) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

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

Tale sanzione potrà essere applicata in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per carenze tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi ovvero per l'inosservanza (non colposa) delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e per ogni e qualsiasi altra inosservanza (non colposa) di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

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

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

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

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

Costituisce presupposto per l'adozione della misura ogni mancanza la cui gravità sia tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

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

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

### 6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Banca provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL, ovvero il licenziamento, con o senza preavviso di cui sopra.

La contestazione delle infrazioni è effettuata, di norma, su segnalazione / proposta dell'Organismo di Vigilanza; i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dal Consiglio di Amministrazione conferiti i relativi poteri.

### 6.4. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIREZIONE

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per l'opportuna valutazione, sulle cui risultanze verrà data informativa allo stesso Organismo di Vigilanza. In caso di inattività del Consiglio di Amministrazione e del Collegio

Sindacale, l'Organismo avrà la facoltà di relazionare direttamente l'Assemblea dei Soci.

Per Amministratori e Sindaci, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre alla successiva Assemblea dei Soci la revoca per giusta causa.

#### **6.5. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E FORNITORI**

La commissione dei reati di cui al D. lgs. 231/2001 da parte di Consulenti o di Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza, che attiverà l'Amministratore Delegato al fine di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Banca, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione dei rapporti contrattuali e la richiesta di risarcimento dei danni.

#### **6.6. MISURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING**

Il sistema sanzionatorio di cui al presente punto si applica anche a chi viola gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi, ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati.

## 7. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 7.1. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza redige, con cadenza annuale, un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e di controllo.

Tali attività potranno essere svolte in via diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, ovvero indirettamente, per il tramite del Servizio di *Internal Audit* e/o del Servizio *Compliance*, di altre funzioni, di professionisti esterni.

Le attività di verifica e controllo tendono al costante monitoraggio della valutazione dei rischi dei processi aziendali, al fine di aggiornare annualmente la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

### 7.2. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, potrà avere efficacia "esimente" solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà pertanto evolversi conformemente alle modifiche che interesseranno la Società.

In particolare, il Modello deve essere in ogni momento:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D. lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie; l'OdV, per l'esercizio della propria funzione di promozione dell'aggiornamento del Modello, deve ricevere dalle funzioni operative tutte le necessarie informazioni;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni ovvero in relazione a nuove aree di rischio.

A tal fine esso può anche formulare direttamente osservazioni alle unità organizzative / funzioni responsabili delle attività sensibili / processi, e deve in ogni caso assicurare un adeguato follow-up, attraverso la successiva verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle innovazioni introdotte.

L'aggiornamento del Modello è curato dal Servizio *Compliance* e, per la parte relativa al D.lgs 81/2008, dal Servizio Sicurezza in coordinamento con la Direzione. Gli aggiornamenti vengono sottoposti per l'approvazione all'Organismo di Vigilanza della Banca e del Consiglio di Amministrazione.

A seguito della ricezione della delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello - e/o relativi Allegati, così come modificati in seguito agli aggiornamenti- l'Organismo di Vigilanza provvede a curarne la divulgazione all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.